

«ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՈՐԱԿԻՄՊԱՀՈՎՄԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԿԵՆՏՐՈՆ»  
ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ



ԱԲՈՎՅԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ԷՆԵՐԳԵՏԻԿԱԿԱՆ ՔՈԼԵՁԻ  
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ  
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ

Երևան – 2021

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ	3
ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՍՓՈՓՈՒՄ	4
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ ՀՀ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ	4
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ	8
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ	8
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ	8
ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ	11
ՀԱՄԱՌՈՏ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՄՈՒՀ-Ի ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ	11
I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ	13
II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄՆ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ	14
III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ	16
IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ	18
V. ՊՐՈՑԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱԾԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ	21
VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄԸ	24
VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ	26
VIII. ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՄԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ	29
IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐԸ ԵՎ ՄԻԶԱԶԳԱՅՆԱՑՈՒՄԸ	30
X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ	31
ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ	33
ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ	34
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆ ՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ	34
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻԺԱՄԱՆ ԱՎԱՑՈՒՅՑԸ	35
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ	38
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ	40
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՄՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ	41
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԵԶՐՈՒՅԹՆԵՐ ԵՎ ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ	42

## ՆԱԽԱԲԱՆ

Արովյանի պետական էներգետիկական քոլեջի (Այսուհետ՝ ԱՊԷՔ, Քոլեջ) ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումն իրականացվում է ՄՈՒՀ-ի ներկայացրած դիմում-հայտի համաձայն: Հավատարմագրման գործընթացը կազմակերպվում և համակարգվում է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի ( Այսուհետ՝ ՈԱԱԿ) կողմից:

Իր գործողություններում ՈԱԱԿ-ը առաջնորդվել է ՀՀ կառավարության 2011 թվականի հունիսի 30-ի N 978-Ն որոշմամբ հաստատված «ՀՀ մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատությունների և դրանց մասնագիտությունների պետական հավատարմագրման» կարգով և 2011 թվականի հունիսի 30-ին հաստատված «ՀՀ մասնագիտական կրթության հավատարմագրման չափանիշները հաստատելու մասին» N 959-Ն որոշմամբ:

Փորձաքննությունն իրականացրել է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի փորձագիտական խմբի ձևավորման կարգ»-ի պահանջներին համապատասխան ձևավորված անկախ փորձագետների խումբը, որը բաղկացած էր 4 տեղացի փորձագետներից:

Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումը միտված է ինչպես որակի ապահովման արտաքին գնահատմանը, այնպես էլ՝ հաստատության կառավարման և կրթական ծրագրերի որակի շարունակական բարելավմանը: Առանձանահատուկ շեշտադրվել է հաստատության և գործատուների հետ համագործակցությունը և դրա ազդեցությունը:

Այս զեկույցը պարունակում է ԱՊԷՔ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների փորձագիտական գնահատման արդյունքները՝ ըստ ՀՀ մասնագիտական կրթության հավատարմագրման չափանիշների:

## ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՍՓՈՓՈՒՄ

ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ 22  
ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉՄՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

ԱՊԷՔ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների փորձաքննությունն իրականացրել է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի փորձագիտական խմբի ձևավորման կարգ»-ի պահանջներին համապատասխան ձևավորված անկախ փորձագետների խումբը: Գնահատումը կատարվել է ՀՀ կառավարության 2011 թվականի հունիսի 30-ի N 959-Ն որոշմամբ հաստատված ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման 10 չափանիշներով:

Գնահատում իրականացնելիս փորձագիտական խումբը հաշվի է առել, որ ԱՊԷՔ-ն էներգետիկայի ոլորտում մասնագիտացած բացառիկ և միակ հաստատություն է ՀՀ-ում, պետական միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություն, որը գործունեություն է ծավալում հիմնականում Կոտայքի մարզում: Փորձագիտական խումբը նաև հաշվի է առել այն հանգամանքը, որ ԱՊԷՔ-ն առաջին անգամ է անցնում հավատարմագրման գործընթաց:

ԱՊԷՔ կողմից առաջարկվող մասնագիտությունների մի մասը բխում է էներգետիկայի ոլորտի կարիքներից, մյուսը՝ առավել պահանջված և արդիական մասնագիտություններ են: Առաջարկվող մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի բովանդակությունը մեծապես հիմնված է համապատասխան պետական կրթական չափորոշիչների վրա: Դասավանդման, ուսումնասիրության և գնահատման մեթոդների ընտրությունը քոլեջում կանոնակարգված չէ, և չկան ակնկալվող վերջնարդյունքներին դրանց համապատասխանությունն ապահովող մեխանիզմներ: Այդպիսով՝ առաջանում են փաստացի ձեռքբերված արդյունքների ոչ միանմանության և պլանավորված արդյունքներին անհամապատասխանության ռիսկեր, որոնց չեզոքացման մեխանիզմներ ևս առկա չեն, մասնավորապես՝ պայմանավորված գնահատման չափանիշների կիրառման պակասով: Թեև դեռևս թերի է իրականացվում գործնական հմտությունների ապահովման բաղադրիչը, գործատուները մասնակցում են կրթական ծրագրերի իրականացմանը դասավանդման միջոցով: Այդպիսով՝ մասամբ մեղմվում է աշխատաշուկայի պահանջներին ծրագրերի անհամապատասխանության վտանգը, այնուամենայնիվ, ծրագրերի գնահատման և վերանայման մեխանիզմների պակասի պարագայում այն չի վերանում: ԱՊԷՔ-ը կարևորում է լաբորատոր պայմանների և համապատասխան ռեսուրսների ապահովումը, սակայն սարքավորումներով ապահովվածությամբ ընդհանուր առմամբ համահունչ չէ աշխատաշուկայի պահանջներին:

Ռազմավարական զարգացման հարցում ԱՊԷՔ-ում դեռևս ձևավորված չէ միասնական հստակ միասնական տեսլական, թեև առկա է հնարավոր ուղիների գիտակցում: Կառավարման գործընթացներն ԱՊԷՔ-ում կրում են ավելի շատ օպերատիվ, քան ռազմավարական բնույթ: Թեև առկա է ռազմավարական զարգացման ծրագիր, կառավարման բարձրագույն կոլեգիալ մարմինը՝ Կառավարման խորհուրդը, հիմնականում չի զբաղվում ռազմավարական խնդիրներով: Կառավարման համակարգի արդյունավետությունը դեռևս չի գնահատվել, սակայն ՈԱ ներքին համակարգը և համապատասխան ենթակառուցվածքը համեմատաբար նոր են ձևավորվել և դրսևորում են զարգացման դրական միտումներ: Աստիճանաբար ներդրվում են ՈԱ քաղաքականություն և ընթացակարգեր, և որդեգրված է կառուցողական ինքնաքննադատական մոտեցում:

ԱՊԷՔ-ը ձգտում է որոշակի ներդրում ունենալ ինչպես իր ուսանողների և շրջանավարտների, այնպես էլ քաղաքի և տարածաշրջանի զարգացման: Թեև ԱՊԷՔ-ը սերտորեն համագործակցում է գործատուների որոշակի շրջանակի հետ, արտաքին կապերին առնչվող գործընթացները կանոնակարգված չեն, ինչպես և հստակեցված չեն արտաքին կապերի և դրանց հաստատման շրջանակները և ԱՊԷՔ ակնկալիքները: Նույնը վերաբերում է ԱՊԷՔ հետազոտական ոլորտի ակնկալիքներին:

#### **Հաստատության ուժեղ կողմերն են.**

- 1) սովորողներին ծառայությունների տրամադրումը, մասնավորապես լրացուցիչ պարապմունքների կազմակերպումը,
- 2) ուսանողների կարիերայի ապահովմանն ուղղված գործունեությունը,
- 3) դասախոսական անձնակազմի մասնագիտական և մանկավարժական կարողությունները,
- 4) ռեսուրսների բարելավման և հարստացման ուղղությամբ ջանքերը,
- 5) մասնագիտական լաբորատորիաների առկայությունը,
- 6) ՈԱ ներքին համակարգի զարգացման միտումները, ՈԱ քաղաքականության և ընթացակարգերի աստիճանական ներդրումը,
- 7) ինքնաքննադատական տրամադրվածությունը:

#### **Հաստատության թույլ կողմերն են.**

- 1) կառավարչական որոշումների հիմքում հիմնավոր վերլուծությունների պակասը, ինչպես նաև, կառավարման համակարգի արդյունավետությունը գնահատող վերլուծությունների պակասը,
- 2) դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման մեթոդներն ակնկալվող վերջնարդյունքների հետ կապելու մեխանիզմների պակասը,
- 3) կրթական ծրագրերի իրականացման մշտադիտարկման մեխանիզմների պակասը,
- 4) ծրագրերի բարելավմանն ուղղված մեխանիզմների պակասը,
- 5) արտաքին կապերի սակավությունը և սահմանափակ բնույթը, գործընթացների համակարգվածության և կանոնակարգվածության պակասը,
- 6) միջազգայնացման ուղղությամբ պասիվությունը:

#### **Հիմնական խորհրդատվություններ.**

##### **Առաքելությունը և նպատակները**

- 1) Հստակեցնել Քոլեջի առաքելությունը և զարգացման տեսլականը՝ հատկապես կողմնորոշվելով մասնագիտությունների շրջանակի հարցում: Ոլորտային կենտրոնացումից և ըստ պահանջարկի ընդլայնումից բացի՝ դիտարկել այլ տարբերակներ, մասնավորապես՝ էներգետիկային հարող ոլորտներով ընդլայնումը:
- 2) Հստակեցնել շահակիցների շրջանակը՝ նրանց շահերն արտացոլելով Քոլեջի առաքելության մեջ կամ նպատակներում:
- 3) Հետևողական լինել երկարաժամկետ նպատակներին գործունեությունն ուղղելու հարցում: Սահմանել և իրականացնել նպատակների իրականացումը մշտադիտարկելու մեխանիզմներ:

##### **Կառավարումն ու վարչարարությունը**

- 4) Ապահովել կառավարման խորհրդի դերակատարումը՝ որպես շահակիցների շահերը ներկայացնող և ռազմավարական կառավարում իրականացնող մարմին:

- 5) Ապահովել ռազմավարական նպատակներից միջնաժամկետ և կարճաժամկետ նպատակների բխեցումը, որոնք կուղղորդեն Քոլեջի ստորաբաժանումների գործունեությունը:
- 6) Իրականացնել արտաքին միջավայրի կանոնավոր ուսումնասիրություններ՝ դրանց արդյունքները դնելով կառավարչական որոշումների կայացման հիմքում:
- 7) Պարբերապար գնահատել կառավարման համակարգի և դրա առանձին մասերի արդյունավետությունը՝ հիմնավորելով և իրականացնելով համապատասխան բարելավումներ:

#### **Մասնագիտության կրթական ծրագրերը**

- 8) Մշակելով կրթական ծրագրեր՝ հստակեցնել ծրագրերի յուրաքանչյուր բաղադրիչի նշանակությունը և իրականացման մոտեցումները:
- 9) Պլանավորել դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման մեթոդները՝ ըստ ակնկալվող վերջնարդյունքների՝ ուղղորդելով դասախոսներին և իրականացնելով մշտադիտարկում:
- 10) Ներդնել ծրագրերի մրցունակությունն ու շարունակական բարելավումը երաշխավորող մեխանիզմներ:

#### **Ուսանողները**

- 11) Դիտարկել պրակտիկայի շրջանակներում նախագծերի կատարման հնարավորությունը, երբ պրակտիկաները կկատարի փոքրիկ հետազոտություն գործատուի համար:
- 12) Կարիերայի կենտրոնի աշխատանքներում ներգրավել ավելի շատ ուսանողներ, ինչպես նաև շրջանավարտներ:

#### **Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմը**

- 13) Պարբերաբար գնահատելով դասախոսական կազմի կարողություններն ու կարիքները՝ ապահովել նրանց մասնագիտական զարգացումը կանոնավոր գործադրվող մեխանիզմների միջոցով:

#### **Հետազոտությունը և զարգացումը**

- 14) Հստակեցնել հետազոտությունների, ուսանողների ստեղծագործական և հետազոտական կարողությունների վերաբերյալ Քոլեջի նպատակները և մոտեցումները:
- 15) Դիտարկել գործատուների հետ համատեղ նախագծերի իրականացման հնարավորությունները՝ ուսանողների և դասախոսների ներգրավմամբ:

#### **Ենթակառուցվածքը և ռեսուրսները**

- 16) Ուսումնասիրելով առկա ռեսուրսների կիրառելիությունը և կրթական ծրագրերի ռեսուրսային պահանջները՝ ներդնել ռեսուրսների թիրախավորված բարելավում ապահովող մեխանիզմներ:

#### **Հասարակական պատասխանատվությունը**

- 17) Բարձրացնել ընթացակարգերի և գործընթացների թափանցիկությունը՝ միաժամանակ խրախուսելով հանրության կողմից հետադարձ կապը, որը կարող է օգտակար լինել տարբեր գործընթացների բարելավման համար:

**Արտաքին կապերը և միջազգայնացումը**

- 18) Համակարգել արտաքին կապերի ուղղությամբ Քոլեջի նպատակները և անելիքները և դրա հիման վրա հստակեցնել տարբեր օղակների գործառույթները:
- 19) Ընդլայնել արտաքին կապերի շրջանակը թե՛ գործընկերների, թե՛ համագործակցության բնույթի առումով՝ չսահմանափակվելով միայն փորձառությունների պրակտիկաների կազմակերպմամբ:

**Որակի ներքին ապահովման համակարգը**

- 20) Հաշվի առնելով, որ ՈԱ ընթացակարգերը մշակման փուլում են՝ իրականացնել ՈԱ ներքին համակարգերի բենչմարքինգ՝ արդյունքում ներդնելով առավել արդյունավետ մեխանիզմները:
- 21) Մշակել և ներդնել ՈԱ ներքին համակարգի արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ: Միննույն մեխանիզմներն ըստ հնարավորության գործարկել ՈԱ գործիքակազմն ընտրելիս:

Ամսաթիվ՝ 30.12.2021 թ.



Տիգրան Մնացականյան, փորձագիտական խմբի ղեկավար

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ

ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ

ԱՊԷՔ ինստիտուցիոնալ կարողությունների արտաքին գնահատումն իրականացվել է հետևյալ փորձագիտական խմբի կողմից.

1. Տիգրան Մնացականյան-ՀՊՏՀ, տնտեսագիտության թեկնածու, ՄԱԿ-ի ավագ փորձագետ: Փորձագիտական խմբի ղեկավար:
2. Քրիստինա Մարտիրոսյան-Գեղարքունիքի տարածաշրջանային պետական քոլեջի դասախոս: Փորձագիտական խմբի անդամ:
3. Ստեփան Հովհաննիսյան-ՀԱՊՀ, Էներգետիկայի և էլեկտրատեխնիկայի ինստիտուտի էլեկտրաէներգետիկական ամբիոնի դասախոս, «ԱՐԵՎ ԷՆԵՐՋԻ» ՍՊԸ-ի տնօրեն: Փորձագիտական խմբի անդամ:
4. Սեդա Գրիգորյան-Արարատի տարածաշրջանային պետական քոլեջի ուսանող: Փորձագիտական խմբի անդամ, ուսանող-փորձագետ:

Փորձագիտական խմբի կազմը համաձայնեցվել է ուսումնական հաստատության հետ: Փորձագիտական խմբի աշխատանքները համակարգել է ՈԱԱԿ-ի Քարտուղարության բաժնի մասնագետ Լ. Ղազարյանը:

Փորձագիտական խմբի բոլոր անդամները և քարտուղարությունը ստորագրել են գաղտնիության և անկախության հայտարարագրեր:

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ

**Փորձաքննության ընթացքը**

Դիմում պետական հավատարմագրման համար

2021 թվականի փետրվարի 9-ին պետական ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում անցնելու համար Աբովյանի պետական էներգետիկական քոլեջ ՊՈԱԿ-ը դիմել է ՈԱԱԿ՝ լրացնելով սահմանված ձևաչափի դիմում-հայտը և ներկայացնելով լիցենզիայի և դրա հավելվածների կրկնօրինակները:

ՈԱԱԿ-ի քարտուղարության կողմից ուսումնասիրել են քոլեջի դիմում-հայտում ներկայացված տվյալներն ու կից փաստաթղթերը, կայացրել որոշում ԱՊԷՔ դիմում-հայտը ընդունելու վերաբերյալ:

Դիմում-հայտի ընդունման որոշում կայացնելուց հետո 2021 թ. մարտի 17-ին ՈԱԱԿ-ի և ԱՊԷՔ-ի միջև կնքվել է պայմանագիր, կազմվել ու հաստատվել է աշխատանքների իրականացման ժամանակացույց:

**Ինքնավերլուծություն**

Քանի որ ԱՊԷՔ-ն առաջին անգամ էր անցնում ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացով, և գործընթացն իրականացնելը քոլեջի համար բարդ էր, այդ իսկ պատճառով ՈԱԱԿ-ը որոշակի աշխատանքներ է իրականացրել ուսումնական հաստատության հետ՝ նախապատրաստելով նրան ինքնավերլուծության ներկայացմանը և հավատարմագրման գործընթացին: Փետրվար ամսին ԱՊԷՔ-ն 2 շաբաթվա ընթացքում իրականացրել է SWOT վերլուծություն հավատարմագրման 10 չափանիշներին համապատասխան: SWOT վերլուծության ներկայացումից հետո քոլեջն ներկայացրել է 2 աշխատակից, որոնց հետ միասին ՈԱԱԿ աշխատակիցները 1 ամիս շարունակ դիտարկել են քոլեջի կողմից ներկայացված SWOT վերլուծությունը, դուրս բերել հիմնական խնդիրները: ՈԱԱԿ համակարգողները այդ ընթացքում քոլեջի աշխատակիցներին ուղղորդվել են, թե SWOT վերլուծությունն ինչպես պետք է կատարել, և ինքնավերլուծության ընթացքում քոլեջը հատկապես ինչին պետք է ուշադրություն դարձնի չափանիշների շրջանակում: SWOT վերլուծության դիտարկումից հետո քոլեջի աշխատակիցները՝ որպես փորձագետներ, ՈԱԱԿ աշխատակիցների հետ միասին 2021 թվականի մարտի 12-ին իրականացրել են առցանց այց ԱՊԷՔ-ում:



Ըստ 2021 թ. մարտի 17-ի ՈԱԱԿ-ի և ԱՊԷՔ-ի միջև կնքված պայմանագրի ժամանակացույցի համաձայն, ԱՊԷՔ-ն 2021 թ. հունիսի 6-ին ՈԱԱԿ է ներկայացրել ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծությունը՝ էլեկտրոնային և տպագրված տարբերակով: Ըստ ընթացակարգի՝ Ինքնավերլուծությունը ուսումնասիրվել է ՈԱԱԿ մասնագետի կողմից և տրվել Ինքնավերլուծության վերաբերյալ կարծիք, որի հիման վրա ՈԱԱԿ Քարտուղարությունը ընդունել է ԱՊԷՔ Ինքնավերլուծությունը:

#### **Նախապատրաստական փուլ**

ՈԱԱԿ-ի համակարգողն ուսումնասիրել է զեկույցը՝ տեխնիկական առումով ՈԱԱԿ-ի պահանջներին համապատասխանությունը ստուգելու նպատակով: Այնուհետև, քարտուղարության կողմից ինքնավերլուծությունն ուղարկել է փորձագիտական խմբին, որի կազմը նախօրոք համաձայնեցվել է ԱՊԷՔ-ի հետ և հաստատվել ՈԱԱԿ-ի տնօրենի հրամանով:

Փորձագիտական խմբին աշխատանքներին նախապատրաստելու և գործընթացների արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով իրականացվել են վերապատրաստումներ հետևյալ թեմաներով.

1. Փորձագիտական խմբի անդամների հիմնական գործառույթները,
2. Նախնական գնահատումը որպես փորձագիտական զեկույցի նախապատրաստման փուլ, զեկույցին ներկայացվող հիմնական պահանջները,
3. Փաստաթղթերի և ռեսուրսների ուսումնասիրության մեթոդաբանությունը,
4. Հանդիպումների անցկացման և հարցապնդումների էթիկան և տեխնիկան:

Փորձագիտական խումբը, ուսումնասիրելով ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծությունը և ուղեկցող փաստաթղթերի փաթեթը, իրականացրել է նախնական գնահատում ըստ ձևաչափի պատրաստելով լրացուցիչ ուսումնասիրման ենթակա անհրաժեշտ փաստաթղթերի, ինչպես նաև խնդիրների և հարցերի ցանկը՝ նշելով նաև համապատասխան ստորաբաժանումները կամ թիրախային խմբերը:

Նախատեսված ժամկետներում փորձագիտական խումբն ամփոփել է նախնական գնահատման արդյունքները և կազմել փորձագիտական այցի պլան-ժամանակացույց: Առաջնորդվելով ՈԱԱԿ-ի Փորձաքննության իրականացման ձեռնարկով՝ ժամանակացույցում ներառվել են փորձագետների կողմից բոլոր խմբերի հետ նախատեսվող բաց և փակ հանդիպումներ, հանդիպումներ, փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, այցելություններ հաստատության ստորաբաժանումներ և այլն:

#### **Նախնական այց**

2021 թվականի սեպտեմբերի 25-ին, ժամը 12:00-ին Ձում հարթակում, տեղի է ունեցել առցանց նախնական-նախապատրաստական այց-հանդիպում՝ ՄՈՒՀ-ի տնօրենի և ՈԱ ղեկավար հետ, որի ժամանակ քննարկվել և համաձայնեցվել է փորձագիտական այցի ժամանակացույցը, ներկայացվել է ուսումնասիրության ենթակա լրացուցիչ փաստաթղթերի ցանկը, քննարկվել և փոխհամաձայնեցված որոշումներ են կայացվել փորձագիտական այցի կազմակերպչական, տեխնիկական, տեղեկատվական հարցերի, հանդիպումների մասնակիցների վարքագծի և էթիկայի նորմերի վերաբերյալ: Քննարկվել են կազմակերպչական այն բոլոր հարցերը, որոնք պետք է ապահովվեր քուլտուրայի կողմից, հավատարմագրման համար:

#### **Փորձագիտական այց**

Փորձագիտական այցը տեղի է ունեցել 2021թ. հոկտեմբերի 04-07 ընկած ժամանակահատվածում: Ժամանակացույցի համաձայն՝ փորձագիտական այցի աշխատանքները մեկնարկել են փակ հանդիպմամբ, որի նպատակն էր փորձագիտական խմբի կազմով քննարկել և համաձայնեցնել փորձագիտական գնահատման շրջանակը, այցի ընթացքում ուսումնասիրման ենթակա խնդիրները, ՄՈՒՀ-ի ուժեղ և թույլ կողմերն ըստ չափանիշների, ֆոկուս խմբային հանդիպումների ընթացակարգը, հստակեցնել հետագա քայլերը: Այցին ներկա է գտնվել փորձագիտական խումբն ամբողջությամբ, ՈԱԱԿ-ի Ինստիտուցիոնալ և ծրագրային հավատարմագրման բաժնի մասնագետ՝ Անահիտ Տերտերյան:

Փորձագիտական այցը սկսվել և ավարտվել է ԱՊԷՔ տնօրենի հետ հանդիպումներով: Հարցերի պարզաբանման նպատակով կազմակերպված ֆոկուս խմբային հանդիպումների դասախոս և

ուսանող մասնակիցները, փոխսնօրենները, Կառավարման խորհուրդը, ՄՈՒՀ-ի ստորաբաժանումների ներկայացուցիչները, ամբիոնի վարիչները, գործատուներն ու շրջանավարտներն ընտրվել են պատահականության սկզբունքով, նախօրոք ՄՈՒՀ-ի կողմից տրամադրված ցանկերից: Իրականացվել են ըստ այցի ժամանակացույցի նախատեսված բոլոր հանդիպումները, բացառությամբ՝ Բաց հանդիպում փորձագիտական խմբի հետ: Այցի ընթացքում փորձագիտական խումբը կատարել է փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, ռեսուրսների դիտարկումներ:

ՄՈՒՀ-ի տարբեր ստորաբաժանումներում իրականացվել են ֆոկուս խմբային հանդիպումներ: Այցի յուրաքանչյուր աշխատանքային օրվա վերջում տեղի ունեցած փորձագիտական խմբի փակ հանդիպման ժամանակ դուրս են բերվել փորձագիտական գնահատման միջանկյալ արդյունքներ, իսկ այցի ավարտին՝ փակ քննարկմամբ, ամփոփվել են այցի հիմնական արդյունքները:

Փորձագիտական գնահատումը կատարվել է Հավատարմագրման պետական չափանիշների և չափորոշիչների և ՈԱԱԿ-ի ընթացակարգերի շրջանակներում, որով նախատեսվում է գնահատման երկաստիճան սանդղակ՝ բավարար և անբավարար:

### Փորձագիտական զեկույց

Փորձագիտական խումբը նախնական գնահատումն իրականացրել է ԱՊԷՔ-ի ներկայացրած ինքնավերլուծության, դրան կից փաստաթղթերի ուսումնասիրության և փորձագիտական այցի հանդիպումների հիման վրա պարբերաբար կազմակերպվող քննարկումների արդյունքում: Քննարկումներից հետո դուրս բերված դիտարկումների հիման վրա փորձագիտական խումբը և ՈԱԱԿ-ի համակարգողը պատրաստել են փորձագիտական զեկույցի նախնական տարբերակը, որը համաձայնեցվել է փորձագիտական խմբի կողմից և 26.11.2021 թ. հանձնվել քոլեջին:

Ձեկույցի նախնական տարբերակի վերաբերյալ ԱՊԷՔ-ն իր առարկություններն ու դիտարկումները ուղարկել է ՈԱԱԿ 10.12.2021թ., որոնք տրամադրել են փորձագետներին ուսումնասիրության համար: ՈԱԱԿ-ը 27.12.2021 թ. կազմակերպել է քոլեջի և փորձագիտական խմբի առցանց հանդիպում, որի ժամանակ փորձագիտական խումբը քննարկել և պարզաբանել է քոլեջի կողմից ներկայացրած դիտարկումները: Հաշվի առնելով քոլեջի դիտարկումները՝ փորձագիտական խումբը կազմել է փորձագիտական զեկույցի վերջնական տարբերակը, որը խմբի կողմից հաստատվել է 30.12.2021թ. և ներկայացվել քոլեջին:

Ամսաթիվ 30.12.2021թ.



Լիլիթ Ղազարյան, փորձագիտական խմբի համակարգող

ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ  
ՀԱՄԱՌՈՏ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՄՈՒՀ-Ի ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Պատմություն. Քոլեջը իր պատմությունը սկսել է 1968թ.՝ որպես Կրասնոդարի «Էլեկտրոնային սարքաշինության» տեխնիկումի Աբովյանի երեկոյան մասնաճյուղ: Նույն տարում կատարվել է ընդունելություն՝ հետևյալ մասնագիտությունների գծով՝ «Ռադիոդետալների և ռադիոկոմպոնենտների արտադրություն», «Կիսահաղորդչային սարքերի արտադրություն»:

1971թ. №2 հրամանով տեխնիկումը վերանվանվել է «Աբովյանի երեկոյան էլեկտրոնային սարքերի» տեխնիկումի: 1972թթ. ուս. տարում տեխնիկումը տվել է առաջին շրջանավարտները՝ թվով 60:

1975թ. տեխնիկումը կատարել է ընդունելություն «Միկրոէլեկտրոնային իրերի արտադրություն» մասնագիտությամբ: 1972- 1976թթ. տեխնիկումը տվեց 285 շրջանավարտ:

1982թ. հուլիսի 17-ին №66 հրամանով «Աբովյանի երեկոյան էլեկտրոնային սարքերի» տեխնիկումը վերանվանվել է «Աբովյանի էլեկտրոնային սարքերի տեխնիկումի» և տվել է 1000-ից ավելի շրջանավարտ:

90-ական թվականներին Քոլեջը կատարել է ընդունելություն մի շարք մասնագիտությունների գծով՝ «Էլ. կայանների և ենթակայանների էլ. սարքավորումների մոնտաժ», «Իրավագիտություն», «Էլ. հաղորդման գծերի շինարարություն և մոնտաժ», «Ապրանքագիտություն, նյութատեխնիկական մատակարարման և իրացման կազմակերպում», «Բանկային գործ», «Մենեջմենթ» և «Էլ. համակարգերի ավտոմատ կառավարում»:

1996թ. փետրվարի 1-ին «Աբովյանի էլեկտրոնային սարքերի տեխնիկումը» վերանվանվել է «Աբովյանի էներգետիկական տեխնիկումի»:

2000թ. փետրվարի 2-ին «Աբովյանի էներգետիկական տեխնիկումը» վերանվանվել է «Աբովյանի պետական էներգետիկական քոլեջի», իսկ 2002թ. ՀՀ կառավարության հունիսի 20-ի որոշմամբ «Աբովյանի պետական էներգետիկական քոլեջը» վերանվանվել է «Աբովյանի պետական էներգետիկական քոլեջ» ՊՈԱԿ-ի:

2005թ. Հայ-Ռուս գազարդի հետ կնքվում է պայմանագիր, որը հնարավորություն է տալիս կազմակերպելու ընդունելություն նոր մասնագիտությունների գծով՝ «Էլ. հաշվողական և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում», «ՀՏ և ԱՀ ծրագրային ապահովում», «Էլեկտրոնիկա և հաշվապահական հաշվառում և հսկում», «Չափագիտություն», «Գազ. սարքավորումների և համակարգերի հավաքակցում և շահագործում»:

2012թ. Քոլեջը սկսել է ընդունելություն կազմակերպել հիմնական կրթության հենքի վրա, որի արդյունքում ուսանողների թիվը զգալի աճեց:

Քոլեջի 5575 շրջանավարտներից մեծ մասը հաջողությամբ աշխատում են էներգետիկայի բնագավառի տարբեր ստորաբաժանումներում, հաշվապահական գրասենյակներում և այլն:

**Կրթութական ծրագրեր.** Քոլեջը միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություն է, որի հիմնական առաքելությունը միջին մասնագիտական կրթական ծրագրերով էներգետիկայի ոլորտի որակյալ մասնագետների պատրաստումն է և միջին մասնագիտական կրթական ծրագրերի իրականացումը: ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով Քոլեջը իրականացնում է հանրակրթական և նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթական ծրագրեր: Ներկայումս Քոլեջի միջին մասնագիտական կրթական ծրագրի առկա ուսուցմամբ 6 մասնագիտությունների գծով սովորում է շուրջ 252 ուսանող, իսկ հեռակա ուսուցմամբ 1 մասնագիտությամբ՝ 17 ուսանող:

Քոլեջի 2018-2023թթ. զարգացման ՌԾ-ի հիմնական նպատակների իրականացման համար նախատեսված է լուծել մի շարք խնդիրներ, որոնք նպատակաուղղված են բարձրորակ կրթության ապահովմանը, որակյալ կադրային ներուժի կատարելագործմանը, որակյալ ենթակառուցվածքների ստեղծմանն ու բարելավմանը, որակյալ ծառայությունների տրամադրմանը, էներգետիկայի բնագավառի միջին մասնագիտական որակավորմամբ

մասնագետների նպատակային պատրաստմանը, ընդունելության բազմազանեցված մուտքի ընդլայնմանը:

Քլեջում առկա են հետևյալ մասնագիտությունները՝

- Ջերմամատակարարում և ջերմատեխնիկական սարքավորումներ
- Էլեկտրամատակարարում
- Էլեկտրահաղորդման գծերի տեղակայում և շահագործում
- Ջերմաէլեկտրակայաններ
- Հաշվապահական հաշվառում
- Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում
- Փագամատակարարման սարքավորումների և համակարգերի հավաքակցում և շահագործում /հեռակա/

Դասախոսական կազմ. ԱՊԷՔ-ն իր առջև նպատակ ունի քոլեջում առկա մասնագիտությունների կրթական ծրագրերն արդյունավետ իրականացնելու նպատակով ներգրավել փորձառու, կրթության ոլորտի առաջատար մասնագետներ, բարձր որակավորում ունեցող դասախոսական կազմ, որոնց հնարավորություն է ընձեռնվում կատարելագործվելու՝ մասնակցելով տարբեր սեմինարների և որակավորման դասընթացների:

Հետազոտություն/ստեղծագործ մտածելակերպ/ Քոլեջի հետաքրքրություններն ու հավակնությունները հետազոտական ոլորտում ամրագրված են ՌԾ-ում, համաձայն որի Քոլեջն իր գործունեությունը նպատակաուղղում և առաջադրված խնդրի լուծմանը՝ ստեղծել նախնորոշյալներ և նպաստող մեխանիզմներ հետազոտությունների ծավալի աճի ու հետազոտական նախագծերում դասախոսական կազմի և ուսանողների ներգրավածության ընդլայնման համար:

Արտաքին կապեր. Քոլեջը աշխատում է նպաստավոր և խթանող մեխանիզմներ ստեղծել արտաքին կապերի գործընթացի բարելավման համար: Այս ոլորտում Քոլեջի գործունեության հիմնական նպատակներն են մշտապես ուսումնասիրել աշխատաշուկան, ստանալ տեղեկատվություն շահակիցների և գործատուների վերաբերյալ, բացահայտել սեփական թաքնված հնարավորությունները, լավացնել կատարելագործել սեփական գործունեության արդյունքները, բարձրացնել Քոլեջի մրցունակությունը:

Որակի ապահովում. Քոլեջում որակի ապահովման քաղաքականության հիմքերը դրվել են Քոլեջի որակի ներքին քաղաքականությամբ և կանոնադրությամբ, որտեղ ներկայացված են կրթության որակի բարձրացմանը նպատակաուղղված հիմնախնդիրներ: Դրանք նախատեսում են որակի ներքին ապահովման համակարգի շրջանակներում նախապատրաստել և իրականացնել Քոլեջի կրթական ծրագրերի և դրանք իրականացնող ստորաբաժանումների գործունեության ինքնավերլուծություն, որակի ներքին արդյունքների գնահատման արդյունքների հիման վրա պլանավորել և իրականացնել ուսուցման որակի բարձրացման միջոցառումներ, ապահովել նպատավոր պայմաններ և խթանող մեխանիզմներ դասավանդման և ուսումնառության որակի և արդյունավետության շարունակական բարձրացման համար:

*Աղբյուր. վերոնշյալ տիրույթներում փաստերի դուրս բերման աղբյուր են հանդիսանում ՄՈՒՀ-ի կողմից տրամադրված փաստաթղթերը (օր՝ ինքնավերլուծություն, ռազմավարական ծրագիր, ժամանակացույց, ստորաբաժանումների պլաններ, հայեցակարգեր և այլն):*

## I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ

**ԶԱՓԱՆԻՇ:** Մասնագիտական ուսումնական հաստատության (այսուհետ՝ ՄՈՒՀ) վարած քաղաքականությունն ու ծավալված գործունեությունը համապատասխանում են հաստատության որդեգրած առաքելությանը, որը համահունչ է ՀՀ կրթության որակավորումների ազգային շրջանակին:

### **Փաստեր**

ԱՊԷՔ գործունեության շրջանակը սահմանված է կանոնադրությամբ: Առաքելությունը սահմանված է 2018-2023 թթ. ՌԾ-ում՝ ներառելով 4 կետ: Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ Քոլեջում ձևավորված չէ առաքելության միասնական ընկալում շահակիցների շրջանում: Մասնավորապես՝ հստակ չէ, թե արդյոք Քոլեջը կենտրոնացած է էներգետիկայի ոլորտի վրա, թե ընդլայնում է մասնագիտությունների ոլորտները: Միևնույն ժամանակ հստակ են կրթության ոլորտում Քոլեջի գործունեության շրջանակը և մարզային ուղղվածությունը:

Քոլեջի կառավարման խորհրդում, որը ՌԾ հաստատող մարմինն է, ներգրավված են ներքին և արտաքին շահակիցներ: Սակայն, շահակիցների հետ հանդիպումների ընթացքում, պարզ դարձավ, որ արտաքին շահակիցները ծանոթ չեն ՌԾ-ին և որևէ կերպ չեն մասնակցել դրա մշակմանը: Բացի այդ՝ դեռևս ձևավորված չէ հստակ պատկերացում այն մասին, թե ովքեր են Քոլեջի շահակիցները:

Քոլեջի ՌԾ-ն և պլան-ժամանակացույցը տրամադրվել են կառուցվածքային ստորաբաժանումներին: Ստորաբաժանումները յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա սկզբին կազմում են իրենց աշխատանքային պլանները, իսկ տարեվերջին՝ ներկայացնում իրենց գործունեության հաշվետվությունը: Պլան-ժամանակացույցը, սակայն, ժամկետներ չի ներառում, իսկ հաշվետվությունները, ինչպես պարզ դարձավ փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից, չեն ներկայացվում՝ ըստ ռազմավարական նպատակների: Քոլեջի գործունեության արդյունքները գնահատելու ցուցիչներ սահմանված չեն, սակայն տարվում են աշխատանքներ դրանց ներդրման ուղղությամբ:

Այդուհանդերձ, փորձագիտական այցի ընթացքում պարզվեց, որ նպատակներն ավելի շատ ձևակերպվում են՝ ըստ ընթացիկ պահանջի, և Քոլեջում համարում են, որ երկարաժամկետ պլանավորումն անարդյունավետ է:

### **Դատողություններ:**

Առաքելության և զարգացման տեսլականի հետ կապված անորոշությունները հանգեցնում են դժվարությունների ռազմավարական որոշումներ կայացնելիս, օրինակ՝ նոր մասնագիտություններ բացելիս: Վտանգվում է նաև Քոլեջի զարգացման ուղղությունների և նպատակների փոխանցելիություն: Միևնույն ժամանակ Քոլեջի զարգացման այլընտրանքները ձևավորված են, և միայն կատարված չէ դրանց միջև հստակ ընտրությունը:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում ռազմավարական նպատակներ սահմանող մարմնում արտաքին և ներքին շահակիցների ներգրավումը: Միևնույն ժամանակ, խորհրդի անդամ չհանդիսացող արտաքին շահակիցների շրջանում Քոլեջի ռազմավարությունից անտեղյակությունը կարող է վտանգել առավել կարևոր և թիրախավորված նպատակների սահմանումը: Քոլեջի համար կարող է նաև որոշիչ լինել շահակիցների բնութագրի հստակեցումը, ինչը դեռևս իրականացված չէ. հանրության որ շերտերի համար է աշխատում Քոլեջը, որ շահերն են համընկնում Քոլեջի շահերի հետ:

Գնահատելի է ռազմավարական ծրագիրը ստորաբաժանումներին հասցնելու Քոլեջի ձգտումը: Սակայն, պլան-ժամանակացույցում ժամկետների բացակայությունը և ցուցիչների դեռևս ներդրված չլինելը խոչընդոտում են ստորաբաժանումների գործունեության ուղղումը դեպի ռազմավարական նպատակներ: Արդյունքում հաշվետվությունները չեն արտացոլում ռազմավարական նպատակների ուղղությամբ ձեռքբերումները կամ բացերը: Փորձագիտական խումբը մտահոգիչ է համարում այն, որ Քոլեջում գերակայում է կարճաժամկետ իրավիճակային մոտեցումը, որը կարող է հանգեցնել տարբերվող ուղղություններով ռեսուրսների տարեցտարի փոշիացման:

**Եզրահանգում:**

Հաշվի առնելով Քոլեջի առաքելության հստակ բնութագրիչները, ինչպիսին է կրթության ոլորտում գործունեության՝ ՈԱՇ-ին համահունչ շրջանակը, առաքելության և տեսլականի ձևավորված այլընտրանքները, ցուցիչների ներդրման ուղղությամբ աշխատանքները՝ փորձագիտական խումբը կարծում է, որ ԱՊԷՔ-ը բավարարում է չափանիշ 1-ի պահանջներին:

**Եզրակացություն:**

ԱՊԷՔ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 1-ի պահանջներին գնահատվում է բավարար:

**II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄՆ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ**

**ՉԱՓԱՆԻՇ:** ՄՈւՀ-ի կառավարման համակարգը, վարչական կառույցները և դրանց գործառումն արդյունավետ են և միտված են հաստատության առաքելության ու նպատակների իրականացմանը՝ պահպանելով կառավարման էթիկայի կանոնները:

**Փաստեր**

Քոլեջի կառավարման համակարգի իրավական հիմքերը «Կրթության մասին», «Նախնական մասնագիտական/արհեստագործական/ և միջին մասնագիտական կրթության մասին», «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքների դրույթներն են: Քոլեջի Կառավարման խորհուրդը, որի լիազորությունների ժամկետը 5 տարի է և հանդիսանում է նրա բարձրագույն կոլեգիալ կառավարման մարմին: Խորհրդի աշխատանքների սկզբունքները, նրա կառուցվածքը, ձևավորման կարգը և աշխատակարգը սահմանվում է ՀՀ օրենսդրությամբ, Քոլեջի կանոնադրությամբ և կառավարման խորհրդի կանոնակարգով: Ընթացիկ գործունեության ղեկավարումն իրականացնում է տնօրենը: Քոլեջի առարկայական հանձնաժողովներն ուսումնական աշխատանքները կազմակերպող հիմնական կառուցվածքային ստորաբաժանումներն են, որոնք միավորում են մասնագիտական ընդհանրություն ունեցող առարկաներ և մոդուլներ դասավանդող դասախոսներին: Առարկայական հանձնաժողովների աշխատանքների կազմակերպումը և պլանավորումը, ինչպես նաև անմիջական ղեկավարումն իրականացնում են հանձնաժողովների նախագահները, իսկ հանձնաժողովների գործունեության ընդհանուր ղեկավարումը և վերահսկումը իրականացվում է ուսումնական աշխատանքների գծով փոխտնօրենի կողմից: Առարկայական հանձնաժողովների գործունեությունը կարգավորվում է համապատասխան կարգով: Քոլեջի կառուցվածքային ստորաբաժանումների իրավասությունները և սահմանվում են իրենց կանոնադրություններով, կանոնակարգերով և Քոլեջի կանոնադրությամբ: Նաև սահմանված են ներքին կարգապահական կանոններ:

Քոլեջի կառավարման համակարգում ընդգրկված բոլոր աշխատողներն ապահովված են համապատասխան աշխատասենյակով և կահավորանքով, համակարգիչներով՝ միացված ինտերնետային ցանցին: Միևնույն ժամանակ, ինչպես պարզվեց փորձագիտական այցի

ընթացքում, Քոլեջում առկա է մեթոդիստի և լրացուցիչ գործավարի կարիք:<sup>1</sup> Վարչական պաշտոններ զբաղեցնողներն իրենց պաշտոնավարումը համատեղում են այլ գործունեության հետ (դասավանդում, Քոլեջի կայքի վարում և այլն):

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ Կառավարման խորհրդում քննարկված հարցերը միշտ միաձայն ընդունվում են, և երբեք որևէ հարց չի մերժվել: Կառավարման խորհրդի անդամ արտաքին շահակիցներն իրենց դերը հիմնականում տեսնում են Քոլեջին աջակցելու մեջ (օրինակ՝ շրջանավարտներին աշխատանքի տեղավորման հարցում)՝ չկարևորելով Քոլեջի ռազմավարության որոշումը:

Քոլեջի բոլոր դասախոսներն ընդգրկված են առարկայական հանձնաժողովներում: Ըստ ինքնավերլուծության՝ տնօրենը և ղեկավարությունը պարբերաբար կազմակերպում են հանդիպումներ ուսանողների և նրանց Խորհրդի հետ, լսում նրանց կարծիքները և առաջարկությունները, որոնք հաշվի են առնվում որոշումների կայացման ժամանակ: Սակայն, այցի ընթացքում, հանդիպումներից, պարզ դարձավ, որ նման հանդիպումներ հետևողականորեն չեն իրականացվում: Քոլեջի ներքին շահակիցները տեղեկացվում են կառավարման խորհրդի և մանկավարժական խորհրդի որոշումների մասին, սակայն չեն մասնակցում դրանց կայացմանը կամ քննարկմանը:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ մշակվել է հնգամյա ռազմավարական ծրագիր, որի իրականացման ժամանակացույց-պլանը պլանավորել է նպատակներին հասնելու ուղիներն ու միջոցները՝ կոնկրետ ժամկետներով: Նշված պլանում, սակայն, բացակայում են ժամկետները՝ սահմանված չեն: Ըստ ինքնավերլուծության՝ Քոլեջի յուրաքանչյուր ստորաբաժանում, հիմք ընդունելով ՌԾ-ն, ուսումնական տարվա համար կազմում է աշխատանքային պլան, որի կատարողականը գնահատվում է հաշվետվությամբ, ելնելով ՌԾ-ի յուրաքանչյուր նպատակի և խնդիրների իրականացման համար աշխատանքային պլանում ամրագրված ակնկալվող արդյունքներից: Այցի ընթացքում, սակայն, պարզ դարձավ, որ ստորաբաժանումները իրենց գործունեությունը չեն պայմանավորում ՌԾ-ով, և հաշվետվություններն ուղղակիորեն չեն կապվում ռազմավարական նպատակների հետ:

Այցի ընթացքում հերքվեց այն փաստը, որ Քոլեջի գործունեության վրա ազդող արտաքին և ներքին միջավայրի գործոններն, ըստ ինքնավերլուծության, ուսումնասիրվում և վերլուծվում են ուսումնական բաժնում:

Առանձին ստորաբաժանումների գործունեությունը կարգավորող ընթացակարգերում փոփոխությունների և դրանց հիմնավորման օրինակներ փորձագիտական այցի ընթացքում չներկայացվեցին: Կառավարման համակարգում ընթացակարգերի արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ ներդրված չեն, ինչպես և չի գնահատվում առհասարակ կառավարման համակարգի արդյունավետությունը: Նույնը վերաբերում է տեղեկատվության կառավարման գործընթացներին:

#### **Դատողություններ:**

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում Քոլեջի կառավարման համակարգում կոլեգիալ կառավարման մարմինների առկայությունը, ինչպես նաև գրեթե բոլոր օղակների գործունեության կանոնակարգվածությունը համապատասխան փաստաթղթերով: Մինևույն ժամանակ մտահոգիչ է, որ Կառավարման խորհուրդն ըստ էության չի ապահովում

<sup>1</sup> Փոփոխվել է քոլեջի դիտարկումների արդյունքում:

ռազմավարական կառավարում իրականացնող կոլեգիալ մարմնի իր դերը: Այդպիսով վտանգված է շահակիցների շահերի և փաստացի իրականացվող կառավարման կապը: Ներքին շահակիցների հետ շփումներն այս տիրույթում հիմնականում տեղեկատվական բնույթի են, ինչը ևս չի նպաստում կառավարման համակարգի՝ շահակիցների շահերի և կարիքների վերաբերյալ քաջատեղյակ լինելուն:

Մտահոգիչ է նաև այն, որ ռազմավարական ծրագիրը չի ստացել իր շարունակությունը հստակ ժամկետներ սահմանող գործողությունների ծրագրի կամ որևէ այլ ձևով, ինչն առաջացնում է նպատակների և գործողությունների խզում:

Գործունեության վրա ազդող գործոնների համակարգված և կանոնավոր ուսումնասիրություններ չիրականացնելը լրացուցիչ վտանգներ է առաջացնում որոշումների կայացման տեսանկյունից:

Կառավարման համակարգի և դրա առանձին մասերի գործունեության արդյունավետության գնահատում չիրականացնելը կաշկանդում է կառավարման համակարգի հիմնավոր բարելավումը: Արդյունքում կառավարումը հաճախ դառնում է ինտուիտիվ, իսկ ընտրված մեթոդների արդյունավետությունը՝ վիճարկելի:

#### **Եզրահանգում:**

Հաշվի առնելով կառավարման համակարգում շահակիցների դերակատարման պասիվությունը, խզումը նրանց շահերի և փաստացի գործունեության, ինչպես նաև նպատակների և գործունեության միջև, կառավարման հիմքում հիմնավոր վերլուծությունների պակասը, ինչպես նաև կառավարման համակարգի արդյունավետությունը գնահատող վերլուծությունների պակասը՝ փորձագիտական խումբը կարծում է, որ ԱՊԷՔ-ը չի բավարարում չափանիշ 2-ի պահանջներին:

#### **Եզրակացություն:**

ԱՊԷՔ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 2-ի պահանջներին գնահատվում է անբավարար:

### **III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ**

**ՉԱՓԱՆԻՇ:** ՄԿԾ-ները համապատասխանում են հաստատության առաքելությանը, կազմում են հաստատության պլանավորման բաղկացուցիչ մաս և նպաստում են շարժունությանը և միջազգայնացմանը:

#### **Փաստեր**

Վերջին 5 տարում մասնագիտությունների ցանկը համալրվել է պահանջարկ վայելող մասնագիտություններով և մասնագիտացումներով: Օրինակ՝ Քոլեջն ստացել է կրթություն իրականացնելու թույլատվություն «ՀՏ և ԱՀ ծրագրային ապահովում» մասնագիտությամբ:

Դասընթացների ծրագրերը մշակված են և առկա են մոդուլների ուսումնական ծրագրերի կամ մոդուլային ծրագրերի ձևով՝ պետական կրթական չափորոշիչներին համահունչ, սակայն դրանք միասնականացված չեն մասնագիտությունների կրթական ծրագրերում:

2016 թ. վերանայվել է «Հաշվապահական հաշվառում» մասնագիտության ուսումնական պլանը: Փոփոխության են ենթարկվել մի շարք առարկաների և մոդուլների ժամաձավալները: Այդ կապակցությամբ Քոլեջը մշտադիտարկումների արդյունքում դիմել է ՄԿՈՒԶԱԿ՝ կոնկրետ առարկաների ժամաձավալների փոփոխության առաջարկով: Չափորոշիչն կցված լսարանային պարապմունքների պարտադիր և առավելագույն ժամաձավալների սահմաններում կատարվել են համապատասխան փոփոխություններ: Այդուհանդերձ, այցի ընթացքում պարզվեց, որ որոշ



ղեկավարում Քոլեջն ունենում է առարկություններ պետական կրթական չափորոշիչների վերաբերյալ, սակայն համապատասխան փոփոխություններ չի նախաձեռնում:<sup>2</sup>

Քոլեջում հանրակրթական առարկաների դասավանդումն իրականացվում է տվյալ մասնագիտության ուսումնական պլանի «Հանրակրթական առարկաներ» բլոկում սահմանված ժամաձավալներով՝ հիմք ընդունելով ՀՀ ԿԳՆ 20.04.2017 թ. N471-Ա/2 հրամանով հաստատված՝ նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում ընդհանուր հանրակրթական առարկաների օրինակելի ուսումնական պլանները: Ըստ այդմ՝ հանրակրթական առարկաները Քոլեջում անցնում են խտացված ձևով: Բնագիտական առարկաներն, ըստ այցի ընթացքում հնչեցված պնդման, ուսանողներն անցնում են մասնագիտությանը հարմարեցված տարբերակով, սակայն տարբերակման կոնկրետ օրինակներ չկան:<sup>3</sup>

Մոդուլային ծրագրերում ենթադրվում է մեթոդների նշում յուրաքանչյուր արդյունքի ձեռքբերման համար, սակայն հիմնականում մեթոդներ նշված չեն. միայն նշված է, որ կիրառվելու են տեսական և գործնական ուսուցման եղանակներ: Ներկայացված է հավելված, որում աղյուսակով ծրագրերի վերջնարդյունքների համար նշված են դասավանդման և ուսումնառության մեթոդներ, սակայն այդ աղյուսակը որևէ փաստաթղթի մաս չի կազմում և չի երաշխավորում նշված մեթոդների կիրառումը: Քոլեջում գործում են դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների արդյունավետության ուղղակի և անուղղակի գնահատման մեխանիզմներ, մասնավորապես՝ ուսանողական կիսամյակային հարցումները և դասալսումները: Այցի ընթացքում պարզվեց, որ դասախոսների զգալի մասը նախընտրում է դասախոսելու մեթոդը՝ պայմանավորված գրականության քիչ լինելով:

Ինչպես պարզ դարձավ փորձագիտական այցի ընթացքում, պրակտիկան ունի ավելի շատ գործնական դաշտին ծանոթանալու, տեսնելու նպատակ, քան փորձի միջոցով գործնական հմտությունների ձևավորման:

Ներկայացված է հավելված, որում աղյուսակով ծրագրերի վերջնարդյունքների համար նշված են գնահատման մեթոդներ, սակայն այդ աղյուսակը որևէ փաստաթղթի մաս չի կազմում և չի երաշխավորում նշված մեթոդների կիրառումը: Բացի այդ՝ նշված մեթոդներն ավելի շատ պատասխանում են ոչ թե «ինչպես», այլ «երբ» հարցին. օրինակ՝ «սեմինար-պարապմունքների ընթացքում գործնական կարողությունների գնահատում»: Մշակված է գիտելիքների գնահատման կանոնակարգ (2013), որը, սակայն, գնահատման մեթոդի ընտրության սկզբունքներ չի պարունակում: Ներդրված գնահատման համակարգի արդյունավետությունը յուրաքանչյուր կիսամյակի վերջում պարբերաբար քննարկվել է առարկայական հանձնաժողովների, Մանկավարժական խորհրդի նիստերում և ուսանողների շրջանում: Ինչպես պարզվեց այցի ընթացքում, ուսանողները չունեն հստակ տեղեկություններ գնահատման չափանիշների մասին: Գնահատման չափանիշների սահմանված չլինելու մասին փաստեցին նաև դասալսումները:

Քոլեջն իր ակադեմիական արժանահավատությունն ապահովելու նպատակով շրջանավարտների ամփոփիչ ատեստավորումներն իրականացնում է համապատասխան հանձնաժողովների միջոցով:

Այլ կազմակերպությունների օրինակով Քոլեջը մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի առաջավոր փորձի համեմատական վերլուծություն (բենչմարքինգ) չի իրականացրել: Ուսանողների շարժունություն չի դրսևորվել:

<sup>2</sup> Փոփոխվել է քոլեջի դիտարկումների արդյունքում:

<sup>3</sup> Փոփոխվել է քոլեջի դիտարկումների արդյունքում:

Քոլեջը մասնագիտության կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման, արդյունավետության գնահատման, բարելավման քաղաքականություն կամ ծրագիր չունի: Ծրագրերում կատարված փոփոխությունները, ինչպես պարզվեց այցի ընթացքում, հիմնականում արձագանք են կազմակերպություններում կիրառվող տեխնիկայի թարմացմանը: Միևնույն ժամանակ փորձառության արդյունքում գործատուներից առաջարկներ չեն եղել:

**Դատողություններ:**

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում ուսումնական ծրագրերի համապատասխանությունը պետական կրթական չափորոշիչներին: Միևնույն ժամանակ մտահոգիչ է, որ Քոլեջը, լինելով էներգետիկայի ոլորտում մասնագիտացած հաստատություն, չունի պատշաճ ազդեցություն ոլորտի չափորոշիչների վրա:

Չունենալով առանձին մշակած ՄԿԾ-ներ՝ Քոլեջում վտանգված են ծրագրերի իրականացման տրամաբանությունն ու հիմնավորվածությունը: Այս խնդիրը դրսևորվում է նաև հանրակրթական մասում, որտեղ Քոլեջը չունի հստակ ձևակերպված մոտեցում առարկաները խտացված ձևով անցնելու հետ կապված:

Դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների ընտրության պլանավորում, ուղորդում և մշտադիտարկում չի իրականացվում, ինչը վտանգում է ակնկալվող վերջնարդյունքների ձևավորումը և միանմանությունը: Հիմնախնդիրը խորանում է գնահատման չափանիշների հիմնականում բացակայությամբ, ինչպես նաև գնահատման մեթոդների հետ կապված պլանավորման և ուղորդման բացակայությամբ: Առանձին խնդիր են գործնական հմտությունների ձևավորման թերացումները՝ հաշվի առնելով փորձառության ոչ լիարժեք ծառայեցումը նպատակին:

Ծրագրերի արդիականությունն ու մրցունակությունը վտանգված են նրանով, որ չի իրականացվում բենչմարքինգ:

**Եզրահանգում:**

Հաշվի առնելով դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման մեթոդներն ակնկալվող վերջնարդյունքների հետ կապելու և մշտադիտարկման քաղաքականության բացակայությունը, որը ոխկի տակ է դնում շնորհվող որակավորումների արժանահավատությունը, հմտությունների ձևավորման թերացումները և ծրագրերի բարելավմանն ուղված մեխանիզմների պակասը՝ փորձագիտական խումբը կարծում է, որ ԱՊԷՔ-ը չի բավարարում չափանիշ 3-ի պահանջներին:

**Եզրակացություն:**

ԱՊԷՔ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 3-ի պահանջներին գնահատվում է անբավարար:

#### IV.ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ

**ՉԱՓԱՆԻՇ:** ՄՈՒՀ-ն ուսանողներին տրամադրում է համապատասխան աջակցություն՝ կրթական միջավայրի արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով:

**Փաստեր**

ԱՊԷՔ-ում գործում են ուսանողների հավաքագրման հստակ մեխանիզմներ: Քոլեջը սովորողներին իրազեկում և օգնում է մասնագիտական կողմնորոշման հարցում: Ուսանողների հավաքագրման մեխանիզմներից է ԱՊԷՔ-ի ֆեյսբուքյան էջը, նաև գործում է կայքէջ, որը նորացման և վերազինման փուլում է: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ուսանողների մեծ մասին իրազեկել և մասնագիտական կողմնորոշման հարցում օգնել են ԱՊԷՔ-ում սովորող

իրենց ընկերները, ինչը ԱՊԷՔ-ի համար ուսանողների ներգրավման ոչ ֆորմալ մեխանիզմ է: ԱՊԷՔ-ում գործում են ուսանողների ընտրության և ընդունելության իրականացման հստակ մեխանիզմներ: Ընդունելությունն իրականացվում է յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա ընդունելության համաձայն: Յուրաքանչյուր մասնագիտության համար հատկացվող տեղերի վճարովի և անվճար քանակը հաստատվում է ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարի հրամանով: Ընդունելության հիմքը՝ հիմնական կրթության վկայականների, միջնակարգ կրթության ատեստատի կամ դիպլոմի ներդիրի միավորներն են: Այն դիմորդներին, ովքեր դժվարանում են մասնագիտության կողմնորոշման հարցում, կարիերայի խորհրդատուն առաջարկում է մասնագիտական կողմնորոշման ծառայություններ: Փորձագիտական խմբի այցից պարզ դարձավ, որ մասնագիտական կողմնորոշման գործում ուսանողներին ուղղորդում են նաև քոլեջի տնօրենությունն ու մասնագիտական դասախոսական կազմը՝ ուսանողների և ծնողների հետ զրույցներ ունենալով:

ԱՊԷՔ-ում առկա են վճարովի և անվճար համակարգեր, ինչպես նաև տրամադրվում է կրթաթոշակ: Կրթաթոշակ ստանում են անվճար համակարգում սովորող, լավ և գերազանց առաջադիմություն ցուցաբերած ուսանողները: Ընդհանուր առմամբ՝ ԱՊԷՔ-ում գործում են ուսանողների հավաքագրման, ընտրության և ընդունելության հստակ մեխանիզմներ, սակայն քոլեջը չի իրականացրել այդ մեխանիզմների արդյունավետության գնահատումը: ԱՊԷՔ-ում գործում են ուսանողների կրթական կարիքների վերհանման ոչ լիարժեք ձևավորված մեխանիզմներ: Կարիերայի կենտրոնի կողմից մշակվել և կազմակերպվել են հարցումներ, սակայն դրանք դեռևս բարելավման և վերջնականացման կարիք ունեն: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ՝ ուսանողները դեռևս ծանոթ չեն հարցման արդյունքներին:

Ուսանողները ներգրավված են նաև քոլեջի Կառավարման խորհրդում: Կառավարման խորհրդի ուսանողական կազմն ընտրվում է ՈԻԽ-ի կողմից՝ քվեարկության միջոցով: Փորձագիտական այցից և շահակիցների հետ զրույցից պարզ դարձավ, որ Կառավարման խորհրդում ուսանողների վերհանած խնդիրները կրթական բնույթի չեն, հիմնականում վերաբերվում են ընդհանուր կարիքների բարելավմանը: Օր.՝ ուսանողների կողմից բարձրացվել է քոլեջի ջեռուցման խնդիրը և ստացել է դրական լուծում: Պետք է փաստել, որ ուսանողները մասամբ են պատկերացնում իրենց կարևորությունը ուսուցման գործընթացում՝ փոփոխություններ կատարելու առումով: Փորձագիտական այցը և շահակիցների հետ հանդիպումները ցույց տվեցին, որ կարիքների վերհանման ամենավստահելի օղակը ուսանողների համար կուրսիներն են: Ուսանողներն իրենց կարիքների մասին կարող են նաև բարձրաձայնել՝ դիմելով վարչական անձնակազմին, սակայն վարչական անձնակազմին դիմելու ժամանակացույց և հստակ կանոնակարգ քոլեջում առկա չէ դա իրականացվում է կուրսիների միջոցով: Այնուամենայնիվ, ուսանողները փաստում են, որ ցանկացած պահի կարող են ազատ մոտենալ վարչական անձնակազմից յուրաքանչյուրին՝ իրենց հուզող հարցերով:

Քոլեջում գործում է կարիերայի կենտրոն: Կենտրոնի աշխատանքները կարգավորվում են առանձին կանոնակարգով: Ստորաբաժանման հիմնական նպատակն է՝ կարիերայի տեղեկատվության, խորհրդատվության, ուղղորդման աշխատանքների, ինչպես նաև կարիերայի պլանավորման կարողությունների ձևավորման միջոցով նպաստել աշխատաշուկայում ուսանողների և շրջանավարտների մրցունակության բարձրացմանը, աջակցել իրենց մասնագիտությամբ զբաղվածության հնարավորությունների բացահայտմանը: Կենտրոնն ուսանողների համար կազմակերպում է էքսկուրսիաներ՝ գործատուների մոտ, որի շրջանակում հանդիպումներ են ունենում գործատուների հետ, նաև աշխատանքային գործունեության՝

ընդհանուր հմտություն մոդուլի շրջանակներում սովորում են ճշգրիտ գրել CV և մշակել, ինչպես ներկայանալ գործատուի մոտ հարցազրույցի, (ճիշտ հագուստ կրել, գրույց վարել գործատուին ներկայանալիս և այլն): Կարիերայի ստորաբաժանումն ունի մեկ հաստիք: Ստորաբաժանումն ապահովում է նաև շրջանավարտների հետ հետադարձ կապը, հավաքագրում է տեղեկատվություն շրջանավարտների զբաղվածության վերաբերյալ: Կարիերայի ստորաբաժանման գործառույթներից է նաև թափուր աշխատատեղերի հայտարարությունների հավաքագրումը և ծանուցումը ուսանողներին, սակայն փորձագիտական այցը և տարբեր շահակիցների հետ հանդպումները փաստեցին, որ այդ գործընթացը տեղի է ունենում ավելի շատ անձնային մակարդակով՝ առանձին դասախոսի կամ տնօրենի միջնորդությամբ: Շրջանավարտների հետ հետադարձ կապի մեխանիզմները դեռևս ամբողջական չեն գործում: Կենտրոնը ունի տվյալների հավաքագրման բազա, որում դեռևս շարունակվում են տվյալների ամբողջականությունն ու դրանց վերլուծությունն աշխատանքները: Քոլեջն իր առաջ խնդիր է դրել պարզելով, թե վերջին տարիների ընթացքում կենտրոնի շնորհիվ քանի շրջանավարտ է աշխատանքի ընդունվել:

Քոլեջում ուսանողների իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվում է ՈւԽ-ն: Ըստ ՈւԽ-ի կանոնադրության՝ Քոլեջի ՈւԽ-սանողական խորհուրդը ինքնակառավարման, ուսանողների միավորման, նրանց շահերը պաշտպանող, ընտրովի ներկայացուցչական մարմին է: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ուսանողների մեծ մասի համար այն չի դիտարկվում որպես իրավունքների պաշտպանության համար ստեղծված մարմին, այն հիմնականում զբաղվում է տարբեր միջոցառումների կազմակերպմամբ: Կրթության վերաբերյալ խնդիրների լուծման համար ուսանողները դիմում են կուրսղեկներին, անհրաժեշտության պարագայում, նաև՝ տվյալ ծրագրի կամ մոդուլի դասախոսին: ՈւԽ-ի կազմում ներգրավված են ուսանողներ քոլեջի բոլոր կուրսերից: ՈւԽ-ի գործունե կարքների վերհանման գործընթացում թույլ է:

ՄՈՒՀ-ը ստեղծում է լրացուցիչ պարապմունքների կազմակերպման և խորհրդատվություն տրամադրելու հնարավորություններ: Առկա են գործընթացներ ուսանողների արդյունավետ ուսումնառությանը նպաստելու համար, սակայն դրանք դրսևորվում են որպես բարի կամք դասախոսների կողմից: Քոլեջում դեռևս կանոնակարգման կարիք կա հստակ մեխանիզմներ մշակելու ուսանողներին մատուցվող կրթական, խորհրդատվական և այլ մատուցվող ծառայությունների գնահատման և որակի ապահովման համար:

Խորհրդատվական ծառայությունները քոլեջում կանոնակարգված չեն, հստակ ժամանակացույց չկա, սակայն ուսանողները փաստում են, որ անհրաժեշտության է դեպքում, դասախոսները պատրաստակամ են իրենց օգնելու հարցում: Խորհրդատվությունների տրամադրումը հասարակական բնույթ ունի, այն դասախոսի բեռնվածության մաս չի կազմում: Այցից պարզ դարձավ՝ հետագայում պլանավորում են ամեն կիսամյակ բարելավված հարցաշարերով իրականացնել ուսանողների հարցումներ՝ կարիքների վերհանման նպատակով:

#### Դատողություններ:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ ՄՈՒՀ-ում գործում են դիմորդների հավաքագրման տարբեր մեխանիզմներ, սակայն ոչ բոլորն են իրականացվում համակարգված: Առկա մեխանիզմների արդյունավետության գնահատման կարիք, ինչը կնպաստի դիմորդների հոսքի ավելացմանը: Փորձագիտական խումբը կարևորում է այն փաստը, որ ուսանողները քոլեջ ընդունվում են հիմնականում ընկերների հայտնած գոհունակության հիման վրա, դա փաստում է քոլեջի բարձր վարկանիշի մասին:

Գովելի է այն փաստը, որ ԱՊԷՔ-ում ընտրության և ընդունելության մեխանիզմները հստակ են, որը հանգեցնում է գործընթացի օբյեկտիվության պահպանմանը:

ԱՊԷՔ-ում գործում են ուսանողների կարիքների վերհանման մեխանիզմներ, սակայն մեխանիզմները կանոնակարգման կարիք ունեն: Վերհանման մեխանիզմներից մեկը որակի ապահովման պատասխանատուի կողմից իրականացրած հարցումներն են, որոնք դեռ ներդրման փուլում են:

Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ քոլեջում նկատվում է ուսանողների կարիքների վերհանման մեխանիզմների համակարգման, դրանց արդյունավետության գնահատման մեխանիզմների արդիականացման և զարգացման կարիք:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում Քոլեջում գործող խորհրդատվական ծառայությունները, որոնք ունեն հստակեցման կարիք՝ ստեղծելով միասնական համակարգված, հստակ ժամանակացույցով խորհրդատվություններ, ուր յուրաքանչյուր ոլորտ կունենա իր պատասխանատուին :

Փորձագիտական խմբի համար դրական է այն, որ ուսանողների մոտ առկա է բարձր վստահություն կուրսդեկների նկատմամբ: Ամենայն հավանականությամբ, պայմանավորված այն փաստով, որ ուսանողները կարիքը չեն զգում կրթական հարցերի վերաբերյալ դիմել քոլեջի ՈւԼՄ-ին:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում այն, որ քոլեջում գործում է կարիերայի կենտրոն և ուսանողների կարիերային նպաստող մեծ աշխատանքներ են կատարվում: Օրինակ՝ կազմակերպվում են որոշակի դերային խաղեր, որոնք ուղղորդում են ուսանողներին մասնագիտության ընտրության հարցում, որոնք կարող են նպաստել ուսանողների կարիերայի զարգացմանը: Դրական է նաև այն փաստը, որ ուսանողները ազատ կարող են իրենց հուզող հարցերով ցանկացած պահի դիմել քոլեջի վարչական կազմին, սակայն սա իր մեջ որոշակի ռիսկ կարող է պարունակել. ուսանողների անտեղյակությունը վարչական անձնակազմին դիմել հարցում:

#### **Եզրահանգում:**

Հաշվի առնելով հավաքագրման և ընդունելության համար գործող մեխանիզմների առկայությունը, սովորողներին տրամադրվող լրացուցիչ պարապմունքների կազմակերպումը, կրթական և այլ կարիքների վերհանման համար գործող մեխանիզմները, ուսանողների կարիերայի ապահովմանն ուղղված գործունեությունը, ուսանողների վստահությունն առ քոլեջ՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԱՊԷՔ-ն ընդհանուր առմամբ տրամադրում է համապատասխան աջակցություն ուսանողների համար՝ ապահովելով արդյունավետ կրթական միջավայր:

#### **Եզրակացություն:**

Փորձագիտական խումբը ԱՊԷՔ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 4-ի պահանջներին գնահատում է բավարար:

### **V.ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱՕԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ**

**ԶՍՓԱՆԻՇ:** ՄՈՒՀ-ի առաքելությանը հասնելու և ՄԿԾ-ների նպատակներն իրականացնելու համար հաստատությունն ապահովված է անհրաժեշտ մասնագիտական որակներ ունեցող պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնասօժանդակ կազմով:

#### **Փաստեր**

ԱՊԷՔ-ում դասավանդողներին ներկայացվում են ՊԿԶ-ից բխող ընդհանուր պահանջներ (կրթություն, աշխատանքային փորձ և այլն), ընդ որում՝ ԱՊԷՔ-ի դասախոսները համապատասխանում են սահմանված պահանջներին: Քոլեջում ներդրված են պաշտոնի նկարագրեր, որոնցում հստակ ներկայացված են դասախոսի իրավունքներն ու պարտականությունները: Նոր ընդունված դասախոսներն անցնում են փորձաշրջան, ապա դառնում հիմնական աշխատողներ: Փորձաշրջանի ժամանակ դասախոսները ծանոթանում են իրենց պաշտոնի նկարագրին, կատարվելիք աշխատանքին առնչվող ներքին իրավական ակտերին, քոլեջի ներքին կարգապահական կանոններին, ինչպես նաև անվտանգության տեխնիկայի՝ սանիտարական, հակահրդեհային կանոններին և աշխատանքային պայմաններին: Քոլեջում գործում է փորձաշրջանում գտնվող դասախոսին աջակցելու հատուկ ընթացակարգ: Դասախոսական կազմը աշխատանքի է ընդունվում մրցութային կարգով. քոլեջի թափուր աշխատատեղի համար մրցույթ անցկացնելու հայտարարությունը հրապարակվում է «Կրթություն շաբաթաթերթում» կամ տեղական մամուլում, տեղեկատվական կայքերում, ինչպես նաև դիմում է Արմյան քաղաքի զբաղվածության տարածքային կենտրոնին: Այցի ընթացքում, սակայն, պարզվեց, որ դասախոսների միայն փոքր մասն է Քոլեջ դիմել մրցույթի հայտարարությամբ: Առավել հաճախ դասախոսներն ուղղակիորեն դիմել են Քոլեջի տնօրենին:

Ուսումնասօժանդակ կազմի (ՈԻՕ) հաստիքներին ներկայացվող պահանջները և աշխատանքային պարտականությունները ներկայացված են համապատասխան հաստիքի պաշտոնի նկարագրի մեջ: ՈւՕ կազմի համար մրցութային ընթացակարգ քոլեջում առկա չէ:

Յուրաքանչյուր ծրագրի համար դասախոս ընտրելիս հիմք է ընդունվում բազային կրթությունը, աշխատանքային փորձը, մրցույթի և որակավորման արդյունքները, սակայն դեռևս հստակ սահմանված չեն ըստ առանձին կրթական ծրագրերի մասնագիտական որակներին ներկայացվող պահանջները: Ըստ անհրաժեշտության՝ դասախոսական կազմը համալրվում է գործնական փորձառություն ունեցող դասախոսներով՝ գործնական պարապմունքների արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով: Միաժամանակ Քոլեջը կարևորում է կապը իր շրջանավարտների հետ՝ հետազայում նաև նրանց աշխատանքի ընդունելով: ԱՊԷՔ-ը իր ՌԾ-ում կարևորում է ՄԿԾ-ների նպատակների իրականացման համար անհրաժեշտ որակներ և մանկավարժական հմտություններ ունեցող ՈւՕ և դասախոսական կազմի անհրաժեշտությունը: Քոլեջում այս գործընթացը կանոնակարգելու համար առկա է ղեկավար և մանկավարժական աշխատողների գնահատման, խրախուսման կամ պատասխանատվության ենթարկելու կանոնակարգ:

ԱՊԷՔ-ում իրականացվում են դասալսումներ, ուսանողների շրջանում անանուն հարցումներ: Դասալսումները իրականացվում են հիմնականում առարկայական հանձնաժողովների և ցիկլային հանձնաժողովների նախագահների կողմից: Քոլեջում նաև ներդրվել է փոխադարձ դասալսումների փորձը, որոնց արդյունքները քննարկվում են համապատասխան հանձնաժողովներում, սակայն խորը վերլուծության չեն ենթարկվում: Դասախոսական կազմի մասնագիտական կարողությունները և հմտությունները գնահատելու համար ուսանողների շրջանում կատարվում են անանուն հարցումներ, որոնց արդյունքում, չկա վերհանված խնդիր և տվյալ հարցման արդյունավետության գնահատում: Փորձագիտական խմբի այցի ժամանակ՝ հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ ուսանողները հիմնականում գոհ են դասախոսական կազմից:

ԱՊԷՔ-ի հիմնական խնդիրներից է ուսումնական գործընթացում մասնագիտական բարձր կարողություններով օժտված դասախոսական կազմի ներգրավումը, նրանց տրամադրելով

շարունակական կատարելագործման հնարավորություններ: Դասախոսները մասնակցել են ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կողմից կազմակերպված մեթոդական վերապատրաստումներին: Այցի ժամանակ պարզվեց, որ դասախոսները փորձի փոխանակման կատարելագործման համար հնարավորությունների անհրաժեշտություն են տեսնում: Վերապատրաստումները սակավաթիվ են, իսկ մասնագիտական հմտություններ ձևավորող և զարգացնող վերապատրաստումներ չեն կատարվում ոչ պետության աջակցությամբ, ոչ՝ քոլեջի նախաձեռնությամբ: Վերապատրաստումների պլաններ չկան: Այլ ուսումնական հաստատությունների և դասախոսական անձնակազմի հետ փորձի փոխանակման հնարավորություններ ևս առկա չեն:

Դասախոսական կազմի կայունությունը ապահովելու համար ԱՊԷՔ-ից ներքին աշխատանքային կանոններում ամրակցվում են դասախոսների խրախուսման մեխանիզմները, սակայն այցից պարզ դարձավ, որ խրախուսման մեխանիզմները հաստակեցված չեն, որպես խրախուսում հիմնականում ստանում են 13-րդ աշխատավարձ, առկա չէ վերլուծություն դասավանդման և վարչական ոլորտներում իրականացված աշխատանքների և դասախոսական կազմի ծանրաբեռնվածության վերաբերյալ: Բացակայում են դասախոսների ներքին և արտաքին հոսունության վերլուծությունները: Քոլեջում առկա չեն մասնագիտական առաջընթացի ապահովման մեխանիզմներ, առկա է դասախոսական կազմի միայն մեկ պաշտոն. այն է՝ դասախոս: Ինքնակատարելագործման ոչ մի գործընթաց չի հանգեցնում մասնագիտական առաջընթացի և միառժամանակ առկա չեն դրանց խրախուսման մեխանիզմներ: Վարչական և ՈՒՕ աշխատակազմի հաստիքացուցակի ձևավորումը և աշխատանքային պարտականությունների սահմանումը ըստ պաշտոնների կարգավորվում է կանոնադրությամբ, առանձին ստորաբաժանումների կանոնակարգերով և պաշտոնի նկարագրերով:

#### **Դատողություններ:**

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ ԱՊԷՔ-ում գործում է դասախոսական կազմի ընտրության ընթացակարգ և միաժամանակ առկա է պատրաստակամություն ներգրավելու դասախոսական կազմում ինչպես գործատու, այնպես էլ՝ շրջանավարտ համապատասխան մասնագետների, դրական է գնահատվում նաև, որ դասախոսին մրցույթը հաղթահարելուց հետո տրվում է փորձաշրջան, որը անցնելուց հետո միայն կարող է դառնալ դասախոսական կազմի անդամ: ՈՒՕ կազմի համար մրցութային ընթացակարգի բացակայությունը կարող է բացասական անրադառնալ այդ գործընթացի նպատակայնության վրա:

Քոլեջում սահմանված չեն հստակ մեխանիզմներ, որոնք թույլ են տալիս գնահատել դասախոսական կազմի դասավանդման արդյունավետությունը, ստուգման միակ եղանակը դասալսումներն են, փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ դրանք կանոնակարգված չեն և չունեն հստակ ձևավորված նպատակներ և վերլուծություններ: Փորձագիտական խումբը կարևորում է դասախոսական կազմի սեփական կարողությունները զարգացնելու և փորձի փոխանակման հնարավորություններից օգտվելու ձգտումը, սակայն խնդրահարույց է համարվում, որ քոլեջում առկա չեն կարքների վերհանման և դասախոսական կազմի գնահատման հստակ մեխանիզմներ: Առկա չեն դասախոսների առաջընթացային մեխանիզմները, ինչը բացասական է ազդում մասնագիտական կատարելագործման վրա, որն էլ իր հերթին՝ դասավանդման գործընթացի բարելավման վրա: Փորձագիտական խումբը կարևորում է նաև գործատուների հնարավորությունների կիրառումն այս ուղղությամբ, քանի որ քոլեջը նշում է հնարավորությունների սղության մասին: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում նաև այն փաստը, որ քոլեջը ապահովում է սերնդափոխություն:

Քոլեջում չեն իրականացվում վարչական և ՈԻՕ կազմի գործունեության արդյունավետության գնահատումներ, ինչը կարող է հանգեցնել ըստ ՌԾ-ի իրականացվող աշխատանքի ոչ արդյունավետ բաշխման և ըստ պատասխանատվությունների և մարդկային ռեսուրսների ոչ արդյունավետ տեղաբաշխման:

**Եզրահանգում:**

Հաշվի առնելով, որ ԱՊԷՔ-ում գործում են դասախոսական անձնակազմի ընտրության ընթացակարգեր, նրանց գնահատումը ապահովող որոշակի մեխանիզմներ, որով կարևորվում են նրանց մասնագիտական և մանկավարժական կարողությունները և հմտությունները, կարևորվում են ինչպես տարիների փորձառությունը, այնպես էլ գործնական հմտությունները, Քոլեջը ապահովում է նաև երիտասարդ և համապատասխան մասնագիտական որակներով կարողների համալրումը, կարևորում է ըստ հիմնական ռազմավարական նպատակների մարդկային ռեսուրսներով ապահովվածությունը՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԱՊԷՔ-ը բավարարում է 5-րդ չափանիշի պահանջներին:

**Եզրակացություն:**

Փորձագիտական խումբը ԱՊԷՔ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 5-ի պահանջներին գնահատում է բավարար:

**VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄԸ**

**ԶՍՓԱՆԻՇ:** ՄՈՒՀ-ն ապահովում է հետազոտական գործունեության իրականացումը և կապն ուսումնառության հետ:

**Փաստեր**

Քոլեջի ռազմավարական նպատակներից է կրթական բարեփոխումների առաջնորդողի, տարածողի դերի ստանձնումը: Առանձնակի կարևորվում է արեզակնային էներգիայի և այլընտրանքային էներգիայի այլ տեսակների դաշտ մտնելը:

Դասախոսական կազմի հետազոտական գործունեության իրականացման քաղաքականություն և ընթացակարգեր սահմանված չեն, դասախոսական անձնակազմի հետազոտական աշխատանքներում ներգրավելու համար խրախուսման մեխանիզմները բացակայում են: Դասախոսական կազմի հետազոտական գործունեության արդյունքները չեն անրադառնում նրանց մասնագիտական առաջընթացի վրա:

Քոլեջը հետազոտական նախագծերում միջազգային համագործակցության բացակայությունը պայմանավորում է դասախոսական անձնակազմի օտար լեզվի չիմացությամբ, սակայն նման նախագծերի ու հնարավորությունների վերաբերյալ տեղեկություն քոլեջը չի տրամադրում դասախոսներին, և առկա չեն նման նախաձեռնություններում ուսանողների և դասախոսների ներգրավվածությունը խրախուսող մեխանիզմներ: 2019 թ. Քոլեջի դասախոսներից և նախկին շրջանավարտներից մասնակցել են Չինաստանում՝ Պեկինում տեղի ունեցած մրցույթին, զբաղեցրել երրորդ պատվավոր տեղ և ստացել բրոնզե մեդալ: Այս նվաճումը, սակայն, հետագայում շարունակական չի եղել, իսկ այցից էլ պարզ դարձավ, որ այդ մրցույթին մասնակցելը ևս չէր նախաձեռնել Քոլեջը: ԱՊԷՔ-ում իրականացվող որոշ հետազոտությունների շնորհիվ վերանայվում են որոշակի կրթական ծրագրեր, որոշակի մասնագիտությունների գծով դասախոսները նաև մասնակցում են ՊԿԶ-ների կազմման և մշակման գործընթացին:

Քոլեջը չունի հստակ քաղաքականություն, որով դասախոսը կպարտավորվեր ուսումնասիրել իր մասնագիտության գծով միջազգային կամ տեղական փորձ: Միջազգային փորձի



ուսումնասիրությունն ընդհանրապես չի կատարվում, տեղական քոլեջների հետ նույն մասնագիտությունների գծով փորձի փոխանակման օրինակներ ևս չկան: Հետազոտությունների իրականացումն ապահովող մոտեցում է դիպլոմային աշխատանքների շրջանակներում ներկայացվող պահանջները ուսանողների նկատմամբ, որոնք ևս ոչ բոլոր մասնագիտությունների ուղղությամբ են: Այցից պարզ դարձավ, որ ուսանողները կուրսային աշխատանքներ չեն գրում, իսկ ռեֆերատներ և ինքնուրույն աշխատանքներ գրում են առանձին մասնագիտությունների գծով: Հանձնարարակաները հիմնականում տրվում են թեստերի միջոցով, որոնք միգուցե արդյունք են ապահովում, սակայն հետազոտական և վերլուծական կարողություններ չեն զարգացնում:

ԱՊԷՔ-ի ուսանողները հնարավորություն ունեն հետազոտություն կատարելու արտադրական պրակտիկայի ժամանակ, սակայն սա ևս ընդհանուր առմամբ տեղի չի ունենում: Եղել են նաև դեպքեր, երբ ուսանողները ակտիվություն են ցուցաբերել արտադրական նաև նախադիպլոմային պրակտիկաների ընթացքում և ապա ավարտելուց հետո անցնում են այդ կազմակերպություն աշխատանքի: Որոշ մասնագիտությունների գծով քոլեջը գործատու գործընկերներ չունի, պրակտիկաները կազմակերպվում են քոլեջում՝ լսարանային պայմաններում, ինչը լուրջ խնդիր է ստեղծում ուսանողների մոտ հետազոտական աշխատանքներով զբաղվելու համար: Հետազոտական աշխատանքները ընդհանուր առմամբ կապված չեն գործատուների պահանջների հետ:

#### **Դասողություններ:**

ԱՊԷՔ-ը չունի հետազոտության ոլորտում հստակ հավակնություններ: Փորձագիտական խումբը կարծում է, որ ԱՊԷՔ-ը կարող է նման հավակնություններից մեկը դարձնել տարածաշրջանում կրթական բարեփոխումների առաջնորդողի, տարածողի դերի ստանձնումը, հատկապես, որ առկա են կրթական ծրագրերի բարեփոխմամբ հանդես գալու առանձին դեպքեր և մարդկային ներուժ, սակայն այս հանգամանքը խոչնդոտում է նախ դրանց կարևորության բացասական գնահատումը քոլեջի կողմից, հետևաբար նաև գործարկման մեխանիզմների բացակայությունը: Դասախոսական կազմի հետազոտական գործունեության իրականացման քաղաքականության, ընթացակարգերի, ինչպես նաև հետազոտությունների իրականացումը խրախուսելու մեխանիզմների բացակայությունը վտանգում է այդ ուղղությամբ դասախոսների կատարելագործմանն ուղղված գործունեությունը: Միաժամանակ, առկա չեն մեխանիզմներ, որոնց միջոցով դասախոսական կազմը կիրառելի վերջին վերաբերող հետազոտական նախագծերի մասին: Այս ամենի արդյունքում դասախոսները ընդհանրապես ընդգրկված չեն հետազոտական նախագծերում:

Փորձագիտական խումբը բացասական է գնահատում նաև այն փաստը, որ ուսանողները կանոնակարգված չեն գրում կուրսային և դիպլոմային աշխատանքներ, սակայն այդ բացը կարելի է ասել, որ պրակտիկաների ընթացքում լրացվում է, թեև հարկ է նշել, որ այդ գործընթացը ևս կանոնակարգված և վերլուծված չէ: Այս ուղղությամբ ևս չկա լավագույն փորձ, առկա չեն ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ ուսանողների այդ գործունեությունը խրախուսելու ուղղությամբ: Քանի որ Քոլեջի ռեսուրսային բազան բավարար չէ հետազոտություններ կատարելու համար և այս առումով սուղ են ֆինանսական միջոցները, փորձագիտական խումբը կարևորում է գործատուների հետ համագործակցության շրջանակի հստակեցումը, դրա նպատակայնությունը և ռազմավարական առաջնահերթությունների հետ փոխկապակցումը: Տարբեր կրթական ծրագրերի ուղղությամբ համապատասխան գործակցության բացակայությունը վտանգում է նաև այդ մասնագիտություններով ուսանողների վերլուծողական, հետազոտական աշխատանքների իրականացման հնարավորությունները: Միաժամանակ պետք է կարևորել դասախոսական կազմի

ներգրավումը այդ գործըթացներում, ինչը հնարավորություններ կստեղծի դասախոսների կատարելագործման գործընթացի համար և կազդի նաև ուսանողների նորարարական, հետազոտական գործունեության արդյունավետության վրա:

**Եզրակացություն:**

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ներկայումս ԱՊԷՔ-ում սահմանված չեն հետազոտական ոլորտում հավակնություններ առկա չեն միջնաժամկետ և կարճաժամկետ ծրագրեր, հետազոտությունների իրականացման համար հստակ քաղաքականություն, ընթացակարգեր և խրախուսման մեխանիզմներ չկան, հստակ չէ հետազոտության և ուսումնառության միջև կապը, այս առումով նպատակային չեն գործատուների հետ համագործակցության շրջանակները, դասախոսները չեն իրականացնում միջազգային կարգիվան լավագույն փորձի ուսումնասիրություններ՝ փորձագիտական խումբը համարում է որ ԱՊԷՔ-ը չի բավարարում չափանիշ 6-ի պահանջներին:

**Եզրահանգում:**

Փորձագիտական խումբը ԱՊԷՔ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 6-ի պահանջներին գնահատում է **անբավարար**:

**VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ**

**ՉԱՓԱՆԻՇ:** ՄՈՒՀ-ն ունի անհրաժեշտ ռեսուրսներ՝ ուսումնական միջավայրի ստեղծման և սահմանված առաքելության ու նպատակների արդյունավետ իրականացման համար:

**Փաստեր**

ԱՊԷՔ-ն իր ռազմավարական ծրագրում խնդիր է դրել հետևողական իրականացնել նպատակային միջոցառումներ ուղղված մասնագիտությունների, կրթական ծրագրերի նյութատեխնիկական ռեսուրսների ապահովմանն ու բավարելավմանը: Քոլեջում դասընթացները կազմակերպվում են ուսումնական մասնաշենքի 15 լսարաններում և 6 կաբինետներում, վարչական մասնաշենքի 3 լսարանում և 1 մասնագիտացված կաբինետում: Վերջիններս բավարարում են ՀՀ ԿԳՄՄ նախարարության կողմից տրված լիցենզավորման պահանջներին, այսինքն՝ ուսանողների կրթական կարքների բավարարման համար կան անհրաժեշտ պայմաններ (ուսումնական վարժադաշտ, մասնագիտական կաբինետներ, մարզադահլիճ, ռազմագիտության լսարան): Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ քոլեջը ռեսուրսային ապահովվածության առումով ինքնաբավ է: Մասնագիտական կաբինետները համալրված են անհրաժեշտ տեխնիկայով դասապրոցեսի կազմակերպման համար, քոլեջում գործում է երկու համակարգչային լսարան, որոնցում առկա է ինտերնետ կապ, համակարգիչների քանակը քիչ է, բայց առկա քանակության դեպքում էլ կարողանում են որոշակիորեն արդյունք ապահովել: Այդուհանդերձ, գործատուները կարծում են, որ Քոլեջում քիչ են դիդակտիկ նյութերը: Քոլեջի վարչական մասնաշենքում առկա է գրադարան, ընթերցասրահ, մարզադահլիճ, կինոխցիկ, լսարաններ, մասնագիտացված կաբինետներ, ճաշարան. վերջինս չի շահագործվում: Առկա է նաև բուժկետ, որը ևս չէր աշխատում: Գրադարանում հաշվառված գրքերի ընդհանուր թիվը 7751 է, այդ թվում՝ դասագրքերինը 172, հասարակաքաղաքական գրականությանը՝ 998, բնագիտական դասագրքերը 42, տեխնիկա-մասնագիտական 3750, գեղարվեստական 2961, ուսումնաօժանդակ քարտեզներ 30, կան նաև բազմաթիվ ուսումնամեթոդական ձեռնարկներ, մասնագիտական ամսագրեր և այլն: Տեխնիկական մասնագիտական գրականության հիմանական մասը ռուսալեզու է: Գրականության

մեծ մասը տեխնիկական մասնագիտությունների գծով բավականին հին է, այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ուսանողները հիմնականում դժգոհ էին հենց այդ փաստից:

Քոլեջը լինելով ՊՈԱԿ իրավունք չունի ինքնուրույն շահագործելու ճաշարանը, և բազմիցս դիմել է նախարարությանը, գրավոր տեղեկություններ է փոխանցել բուֆետի համար առանձին տարածք վարձակալելու թույլտվության համար, սակայն մերժվել է: Քոլեջի ֆինանսական հիմնական մուտքերը կատարվում են պետության կողմից, բյուջետային մուտքեր ձևավորվում են նաև վճարովի ուսանողների վարձավճարներից: Քոլեջում ֆինանսական հոսքերի հիմնական կառավարում և վերահսկողություն իրականացնելու նպատակով կազմվում է բյուջետային մուտքերի ու ելքերի տարեկան պլան: Ուսման վճարներն ուղղվում են քոլեջի աշխատակիցների, ուսուցման գործընթացում ներգրավված դասախոսների աշխատավարձերի վճարմանը, շենքի վերանորոգմանը, ուսումնական նյութի և գրականության ձեռքբերմանը, կոմունալ վճարներին և այլն: Քոլեջը եկամուտների բազմազանացման կարիք ունի, ինչը ևս համարվում է քոլեջի ռազմավարական խնդիրներից: ԱՊԷՔ-ում չկա կրթական ծրագրերի իրականացմանն ուղղված ֆինանսական միջոցների բաշխման և կառավարման քաղաքականություն: Քոլեջի տարեկան բյուջեն հաստատում է Կառավարման խորհուրդը, ծախսերի պլանավորման ժամանակ հաշվի են առնվում ԱՊԷՔ-ի բոլոր ստորաբաժանումների կարիքները: Յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա ավարտին ամբիոնները քոլեջի ղեկավարությանն են ներկայացնում դասախոսների հաջորդ տարվա ուսումնական ծանրաբեռնվածությունները: Ռեսուրսների բաշխման մեխանիզմ է առանձին ստորաբաժանումների հայտերի հիման վրա ապրանքների ձեռքբերման քաղաքականությունը: ՄՈՒՀ-ում ֆինանսական միջոցների օգտագործման նպատակայնությունը ստուգելու մեխանիզմներ չկան: ԱՊԷՔ-ում կրթական գործընթացի իրականացման համար անհրաժեշտ ռեսուրսների պլանավորումը կատարվում է «Գնումների մասին» ՀՀ օրենքի պահանջին համապատասխան: Քոլեջը յուրաքանչյուր տարվա սկզբին կազմում է գնումների պլան, որը ներառում է առաջիկա ուսումնական տարվա համար պահանջվող ռեսուրսները և դրանց գնման գործընթացը: Փորձագիտական խմբի կողմից ուսումնասիրված երկու ՄԿԾ-ները հիմնականում ապահովված են համապատասխան ռեսուրսային բազայով:

ԱՊԷՔ-ում փաստաթղթաշրջանառությունը և փաստաթղթերի կառավարումը, ներքին և արտաքին փաստաթղթերի շարժը կատարվում է գործավարության կարիքներին համապատասխան: 2011 թ.-ից քոլեջում գործում է արտաքին փաստաթղթաշրջանառության Mulberry 1, իսկ 2020 թ.-ից Mulberry 2 համակարգը, քոլեջը ունի պաշտոնական էլ. փոստ, ֆեյսբուքյան էջ և կայքէջ վերջինս դեռ մշակման փուլում է: ԱՊԷՔ-ի տարբեր ստորաբաժանումների գործունեությունն արտացոլող փաստաթղթերի արխիվացումը կատարվում է արխիվավարի կողմից:

ԱՊԷՔ-ն իր շահակիցների համար անվտանգ միջավայրի ստեղծման, նրանց անվտանգության պահպանման ուղղությամբ իրականացնում է մի շարք աշխատանքներ, ինչի հետևանքով բարձրացվել է քոլեջի անվտանգության մակարդակը: Քոլեջում գործում է հակահրդեհային համակարգ, տարհանման տարբեր մուտքեր, մասնաշենքի տարբեր հատվածներում կան ներդրված տարհանման սիսեմաներ, թեև ոչ բոլոր անհրաժեշտ վայրերում, կան հակահրդեհային կրակմարիչներ, որոնք ԱԻՆ-ի հակողությամբ պարբերաբար թարմացվում են: Այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ քոլեջում բացակայում են թեքահարթակները:

Քոլեջում ուսանողների շրջանում կատարվում են անանուն հարցումներ, ռեսուրսների ապահովվածության վերաբերյալ, որոնց արդյունում պարզվել է որ ուսանողները հիմնականում գոհ են քոլեջի ռեսուրսային ապահովվածությունից, հիմնական դժգոհությունը ճաշարանի

բացակայության հետ է կապված, ուսանողները դժգոհ են նաև քոլեջի ջեռուցման մակարդակից: Նման հարցումներ դասախոսների շրջանում չեն իրականացվում: ԱՊԷՔ-ում ռեսուրսների կիրառելիությունը, հասանելիությունը և արդյունավետությունն ստուգելու մեխանիզմներ առկա չեն:

#### **Դասողություններ:**

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում ԱՊԷՔ-ի ջանքերն ուղղված քոլեջի ուսումնական գործընթացի համար անհրաժեշտ ռեսուրսային բազայի ապահովման, իր առաքելության ու ռազմավարական նպատակների իրականացման համար ռեսուրսներ տրամադրմանը: Չնայած նրան, որ ֆինանսական ռեսուրսները սահմանափակ են, քոլեջի նյութատեխնիկական բազան բավականին հագեցած է, քոլեջի շենքը գտնվում է բավականին բարվոք վիճակում, լսարանների մեծ մասը վերանորոգված է և ունի համապատասխան կահավորում ուսումնական պրոցեսի ապահովման համար: Դրական է գնահատվում նաև այն փաստը, որ Քոլեջը հատկացնում է որոշակի գումարներ լսարանային, լաբարատոր պայմանների, գրադարանային ֆոնդի և այլ ենթանառուցվածքների համալրման համար: ԱՊԷՔ-ը չունի ֆինանսական ռեսուրսների բաշխման հստակ քաղաքականություն ըստ գերակա ռազմավարական ուղղությունների, ինչը կարող է խոչնդոտել ռազմավարական նպատակների իրականացմանը: Ֆինանսների սղությունը թույլ է տալիս լուծել միայն հրատապ խնդիրները: ԱՊԷՔ-ում բյուջեն հիմնականում ձևավորվում է վճարովի ուսանողների վարձավճարներից, ինչը ֆինանսական մուտքերի կայունության առումով կարող է խնդիր առաջացնել: Ֆինանսական ռեսուրսների բաշխման արդյունավետության վերլուծության բացակայությունը թույլ չի տալիս գնահատել և վերլուծել քոլեջի ֆինանսական կայունության ցուցիչները և զարգացման հնարավորությունները: Դրական է, որ քոլեջում առկա է արտաքին փաստաթղթաշրջանառությունը կառավարելու համակարգ, սակայն ներքին փաստաթղթաշրջանառությունը կատարվում է թղթային տարբերակով, այն էլ ոչ կանոնակարգված: Քոլեջում դեռևս չկան նպաստավոր պայմաններ հաշմանդամություն ունեցող ուսանողների համար: Քոլեջում տրամադրվող ռեսուրսների կիրառելիության, հասանելիության և արդյունավետության գնահատման միակ ձևը հարցումներն են, որոնց անցկացման շրջանակը հստակեցված չէ և հարցման արդյունքները ևս միանշանակ չեն կարող լինել: Ռեսուրսային բավարարվածության վերաբերյալ մեխանիզմների բացակայությունը կարող է վտանգել ֆինանսների բաշխման և ռեսուրսների ձեռքբերման ճիշտ պլանավորմանը և ձեռքբերմանը:

#### **Եզրակացություն:**

Հաշվի առնելով ԱՊԷՔ-ի ջանքերը ռեսուրսների բարելավման և հարստացման ուղղությամբ, կրթական ծրագրերի իրականացման համար անհրաժեշտ միջավայր ապահովելը, ներքին շահակիցների առողջության և անվտանգության պահպանման ծառայություններ ապահովելը, արտաքին փաստաթղթաշրջանառության համակարգ ունենալը՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԱՊԷՔ-ը բավարարում է չափանիշ 7-ի պահանջներին:

#### **Եզրահանգում:**

ԱՊԷՔ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունները համապատասխանում են չափանիշ 7-ի պահանջներին և գնահատվում բավարար:

### **VIII. ՀԱՍՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ**

**ՉԱՓԱՆԻՇ: ՄՈՒՀ-ն** իր տրամադրած կրթության, իրականացրած հետազոտության և օգտագործած ռեսուրսների համար հաշվետու է պետությանը և հասարակությանը:

## **Փաստեր**

ԱՊԷՔ-ում գործում է հաշվետողականության որոշակիորեն ձևավարված համակարգ: Քուլեջի կառուցվածքային ստորաբաժանումները ներկայացնում են իրենց հաշվետվությունները՝ ըստ իրենց կառուցվածքային ենթակայությունների. ցիկլերը՝ ուսումնական մասին, Կարիերայի կենտրոնը տնօրենին և այլն: Ըստ Քուլեջի ներկայացրած ինքնավերլուծության՝ ԱՊԷՔ-ի հիմնական հաշվետու փաստաթուղթը տարեկան հաշվետվությունն է, որն իր մեջ ներառում է Քուլեջի գործունեության հիմնական բալոր բնագավառները և հիմնախնդիրները: Քուլեջի տնօրենը տարեկան երկու անգամ ֆինանսական հաշվետվություն է ներկայացնում քուլեջի ֆոնդի, ֆինանսական եկամուտների և ծախսերի կատարողականի վերաբերյալ: Հաշվետվությունն իր մեջ պարունակում է տեղեկատվություն ստորաբաժանումների աշխատանքների բովանդակությունների վերաբերյալ:

Քուլեջում արտաքին հաշվետվողականության հստակ ձև առկա չէ, կառավարման խորհրդին ներկայացված հաշվետվությունները ոչ մի տեղ չեն հրապարակվում: Քուլեջը հաշվետվություն է ներկայացնում նաև լիազոր մարմին՝ ԿԳՄՍ նախարարությանը: Հաշվետվությունները իրենց մեջ ներառում են ֆինանսական ցուցանիշներ, ուսանողների շարժ, դասախոսական կազմի շարժ, վերջիններիս որակավորման, ստաժի և վարած դասընթացի վերաբերյալ տեղեկատվություն, նաև ընդունելության արդյունքներ: ԱՊԷՔ-ում ընթացակարգերի, գործընթացների թափանցիկություն և հասանելիության ապահովելու նպատակով գործում են հետևյալ գործիքները՝ ԱՊԷՔ-ի ֆեյսբուքյան էջը, ՋԼՄ-ները և նաև քուլեջի կայքը. վերջինս դեռ մշակման փուլում է: ՄՈՒՀ-ը փորձում է ապահովել հասարակության հետ հետադարձ կապի ձևավորմանը նպաստող գործիքակազմ, ներկայումս դա կատարվում է ֆեյսբուքյան էջի միջոցով: Այցից պարզ դարձավ, որ հետադարձ կապի արդյունավետ միջոց Քուլեջը համարվում է ֆեյսբուքյան էջը: ԱՊԷՔ-ը նաև կապեր է հաստատել տարբեր դպրոցների և հասարակական կազմակերպությունների հետ, կազմաբերպել բաց դռների օրեր քուլեջում ծնողների և աշակերտների համար, որը ևս Քուլեջի հետ հետադարձ կապի մեխանիզմ է: Կան հասարակության հետ կապի մեխանիզմներ, որոնք ենթական են վերլուծության:

## **Դատողություններ:**

Քուլեջի արտաքին հաշվետվողականության հարցում կարևոր դերակատարություն ունի ԿԳՄՍ նախարարությունը, արտաքին հաշվետողականության մոտեցումը, որը իրականացվում է համակարգված ձևով: Չնայած նրան, որ քուլեջում որոշակիորեն ձևավորված է ներքին հաշվետվողականության համակարգ, այն թույլ չի տալիս ամբողջական պատկերացում կազմել քուլեջի վերաբերյալ, քանի որ ստորաբաժանումների աշխատանքները ամբողջական տեսքով չեն երևում քուլեջի հաշվետվության մեջ. դրանք որոշակիորեն երևում են ցիկլերի կողմից ներկայացված հաշվետվություններում: Հաշվետվությունները քուլեջի կողմից չեն հրապարակվում, ինչը վնասում է գործընթացի թափանցիկությանը: Բացի այդ՝ փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ հաշվետվություններում բացակայում է վերլուծական բաղադրիչը: ԱՊԷՔ-ի բոլոր ստորաբաժանումների աշխատանքի պլանավորումն ու հաշվետվությունների կազմումը ըստ ՌԾ-ի նպատակների հնարավորություն կտա բոլոր շահակիցներին շարունակաբար գնահատել Քուլեջի ՌԾ-ով սահմանված խնդիրների իրականացումը: Քուլեջի պաշտոնական կայքի ակտիվացումը և հասարակությանը հնարավորինս շատ տեղեկատվություն փոխանցելը Քուլեջի և իրականացվող կրթական ծրագրերի վերաբերյալ հնարավորություն կտա Քուլեջին բարձրացել իր վարկանիշը, արդյունքում ձեռք բերել ավելի շատ վստահություն դիմորդների և այլ շահակիցների շրջանում: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում այն, որ քուլեջը հասարակության հետ հետադարձ

կապի ապահովմանը մեծ նշանակություն է տալիս և փորձում է ընդլայնել ներկայիս գործիքակազմը:

**Եզրակացություն:**

Հաշվի առնելով, որ ԱՊԷՔ-ում ձևավորված է ներքին և արտաքին հաշվետվողականության որոշակիորեն ձևավորված համակարգ, տեղեկատվության հասանելիության մեխանիզմներ և հասարակությանը ինֆորմացիայի փոխանցման մեխանիզմներ՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԱՊԷՔ-ը բավարարում է 8-րդ չափանիշի պահանջներին:

**Եզրահանգում:**

ԱՊԷՔ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 8-ի պահանջներին գնահատում է բավարար:

**IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐԸ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅՆԱՑՈՒՄԸ**

**ՉԱՓԱՆԻՇ:** Արտաքին կապերի միջոցով ՍՈՒՀ-ը խրախուսում է փորձի փոխանակումը և զարգացումը՝ նպաստելով հաստատության միջազգայնացմանը:

**Փաստեր**

Արտաքին կապերի հաստատումը խրախուսող քաղաքականություն և ընթացակարգեր Քոլեջում դեռևս ձևավորված չեն: Արտաքին կապերի համար պատասխանատու են տարբեր օղակներ՝ տնօրեն, ՈԱ պատասխանատու, Կարիերայի կենտրոնի պատասխանատու և ինֆորմատիկայի դասախոս: Քոլեջի արտաքին կապերի ընդլայնումը, կրթական այլ կառույցների հետ բանակցությունների վարումը, պայմանագրերի կնքումը վերապահված է տնօրենին: Պրակտիկայի վարիչին է վերապահված Քոլեջի սովորողների ուսումնասիրտադրական պրակտիկայի կազմակերպման և վերահսկման գործառույթը: Շարժունակության, լրացուցիչ շարունակական կրթության հնարավորությունների մասին տեղեկատվության տրամադրումը, ուսանողների և շրջանավարտների հետ հետադարձ կապի ապահովումը, առկա և կանխատեսվող թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ տեղեկատվություն ստանալու նպատակով գործատուների հետ համագործակցումը, արհեստավարժ մասնագետների, հեղինակավոր անհատների, գործատուների հրավիրումը ուսանողների հետ հանդիպումներ և բաց դասեր անցկացնելու նպատակով վերապահվում է կարիերայի կենտրոնի պատասխանատուին:

Համագործակցության շրջանակը ներառում է տեղական կառույցներ, որոնց հետ կնքվում են պրակտիկաների անցկացման համաձայնագրեր. սա համագործակցության գերակա ուղղությունն է: Օտար լեզուների իմացության բարելավմանն ուղղված միջոցներ, բացառությամբ կրթական ծրագրերում ներառվածների, չեն կիրառվում:

**Դատողություններ:**

Քոլեջն իր զարգացման ներկայիս փուլում ըստ էության չի կարևորում իր միջազգայնացումը, իսկ տեղական միջավայրում արտաքին կապեր հաստատելու Քոլեջի հիմնական հետաքրքրությունը փորձառությունների կազմակերպումն է: Չունենալով մեծ հավակնություններ և պլաններ՝ տրամաբանական է, որ Քոլեջը չի էլ ձևավորում արտաքին կապերով զբաղվող առանձին ենթակառուցվածք և միջոցներ չի ձեռնարկում օտար լեզուների իմացության մակարդակը բարելավելու ուղղությամբ:

Այնուամենայնիվ, արտաքին կապերը և միջազգայնացումը կենսական նշանակություն կարող են ունենալ ուսումնական մի հաստատության համար, որն իր պրոֆիլով միակն է երկրում: Այս տեսանկյունից արտաքին կապերը և միջազգայնացումը միակ միջոցն են լճացման սպառնալիքը կառավարելու համար:

Արտաքին կապերը կարող են նաև չափազանց կարևոր լինել Քոլեջի համար այն առանձնահատկությանը, որ տեղական գործատուների թիվը սահմանափակ է, սակայն առկա է տարածաշրջանային մեծ աշխատաշուկա, որին շրջանավարտների մուտքը կարող է բացվել Քոլեջի ճանաչելիության աճով:

**Եզրակացություն:**

Հաշվի առնելով արտաքին կապերի սակավությունը, սահմանափակ բնույթը, գործընթացների համակարգվածության և կանոնակարգվածության պակասը, միջազգայնացման ուղղությամբ Քոլեջի պասիվությունը՝ փորձագիտական խումբը կարծում է, որ ԱՊԷՔ-ը չի բավարարում չափանիշ 9-ի պահանջներին:

**Եզրահանգում:**

ԱՊԷՔ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 9-ի պահանջներին գնահատվում է **անբավարար**:

**X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ**

**ԶՄՓԱՆԻՇ:** ՄՈՒՀ-ն ունի որակի ապահովման ներքին համակարգ, որը նպաստում է հաստատության բոլոր գործընթացների շարունակական բարելավմանը և որակի մշակույթի ձևավորմանը:

**Փաստեր**

2021 թ. փերվարից Քոլեջում գործում է որակի ապահովման կենտրոնը՝ իր կազմում որպես հաստիքային աշխատող ընդգրկված է ընդամենը մեկ աշխատակից: Ըստ ինքնավերլուծության՝ որակի ապահովման ընդհանուր վերահսկողությունը նախկինում իրականացվել է ուսումնական աշխատանքների գծով փոխտնօրենի և առարկայական հանձնաժողովների նախագահների կողմից: Սակայն այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ մինչև ՈԱԿ գործունեությունը, ըստ էության, Քոլեջում ՈԱ համակարգված գործունեություն չի իրականացվել:

ՈԱ կենտրոնը իր գործունեությունը իրականացնում է 2021 թ. հաստատված կանոնադրության համաձայն, որի հիման վրա էլ մշակվել է քոլեջի որակի ներքին ապահովման քաղաքականությունը: ՈԱ ընթացակարգերը հիմնականում դեռևս ձևավորված չեն կամ դրվագային են, սակայն գտնվում են մշակման փուլում:

ՈԱԿ-ի աշխատանքների կազմակերպման համար Քոլեջը տրամադրել է առանձին աշխատասենյակ, որտեղ անցկացվում են ժողովներ, կազմակերպվում են հանդիպումներ, քննարկումներ: Այդուհանդերձ, ըստ ինքնավերլուծության՝ որակի ապահովման կառույցը դեռևս բավարար չափով ապահովված չէ անհրաժեշտ ռեսուրսներով:

Քոլեջի գրեթե բոլոր օղակները համագործակցում են ՈԱԿ հետ: ՈԱ պատասխանատուին տարբեր գործընթացներում օգնում է ինքնավերլուծություն իրականացնող խումբը: Արտաքին շահակիցների ներգրավվածությունը ՈԱ գործընթացներում ներկայումս սահմանափակվում է միայն Կառավարման խորհրդի անդամների պասիվ ներգրավվածությամբ:

ՈԱ ներքին համակարգի արդյունավետությունը դեռևս չի գնահատվել, և վերանայումներ տեղի չեն ունեցել, քանի որ ՈԱ գործիքակազմը դեռևս մշակման և ներդրման փուլում է: Այցի ընթացքում պարզվեց, սակայն, որ Քոլեջում դեռևս չի վերլուծվել անցկացված հարցումների արդյունավետությունը, թեև ինքնավերլուծության մեջ նշված է հարցումների դրական և բացասական կողմերի մասին:

Ինքնավերլուծության գործընթացը պատշաճ մակարդակով իրականացնելու նպատակով Քոլեջը օգտվել է ՈԱԱԿ կողմից տրամադրված որակի ապահովման գործընթացների վերաբերյալ ուղեցույց-ձեռնարկից: Իրականացվել է ինքնաքննադատական, անկեղծ ինքնավերլուծություն, սակայն վերլուծություններին պակասում է խորություն. օրինակ՝ կարիերայի կենտրոնի տվյալների հիման վրա չեն վերլուծվել շրջանավարտների զբաղվածության ցուցանիշները, խնդիրներն ու դրանց պատճառները, և չեն կատարվել վերլուծությունից բխող եզրակացություններ:

**Դատողություններ:**

ՈԱ ներքին համակարգը Քոլեջում դեռևս կայացման փուլում է, սակայն փորձագիտական խմբի համար ակնհայտ են դրական միտումները, ինչպիսիք են ՈԱԿ ձևավորումը, ՈԱ քաղաքականության և ընթացակարգերի մշակումը և ներդրումը, կիրառվող մեխանիզմների նկատմամբ քննադատական վերաբերմունքը, ինքնաքննադատական մոտեցումը: Միևնույն ժամանակ ՈԱ ներքին համակարգը դեռևս չի հավաքագրում այնքան տեղեկություններ, որ կարողանա ձևավորել լիարժեք պատկեր գործընթացների որակի վերաբերյալ, և չի իրականացնում պատշաճ խորությամբ վերլուծություններ, ինչի արդյունքում դեռևս լիարժեք շոշափելի չեն ՈԱ ներքին համակարգի օգուտները և ազդեցությունը Քոլեջի վրա, թեև դրանք արդեն իսկ տեսանելի են:

Փորձագիտական խումբը գնահատում է Քոլեջի ինքնաքննադատական մոտեցումն ինքնավերլուծության և ՈԱ այլ գործընթացներում՝ համարելով դա նաև որոշակի երաշխիք, որ ՈԱ ներքին համակարգը կապահովի գործընթացների որակի մասին տեղեկությունների թափանցիկություն, երբ որ ձևավորի նման տեղեկություններ:

**Եզրակացություն:**

Հաշվի առնելով ՈԱ ներքին համակարգի զարգացման միտումները, ՈԱ քաղաքականության և ընթացակարգերի աստիճանական ներդրումը, ներքին շահակիցների ներգրավվածությունը ՈԱ գործընթացներում, Քոլեջի ինքնաքննադատական տրամադրվածությունը՝ փորձագիտական խումբը կարծում է, որ ԱՊԷՔ-ը բավարարում է չափանիշ 10-ի պահանջներին:

**Եզրահանգում:**

ԱՊԷՔ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 10-ի պահանջներին գնահատվում է բավարար:



ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐԸ ԸՍՏՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

ՉԱՓԱՆԻՇ	ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ
1. Առաքելություն և նպատակներ	Բավարարում է
2. Կառավարումն ու վարչարարություն	Չի բավարարում
3. Մասնագիտության կրթական ծրագրեր	Չի բավարարում
4. Ուսանողներ	Բավարարում է
5. Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնառական կազմ	Բավարարում է
6. Հետազոտություն և զարգացում	Չի բավարարում
7. Ենթակառուցվածք և ռեսուրսներ	Բավարարում է
8. Հասարակական պատասխանատվություն	Բավարարում է
9. Արտաքին կապեր և միջազգայնացում	Չի բավարարում
10. Որակի ներքին ապահովման համակարգ	Բավարարում է

Ամսաթիվ՝ 30.12.2021 թ.



Տիգրան Մնացականյան, փորձագիտական խմբի ղեկավար

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՍԻՒՆԴԱՄՆԵՐԻ ԲՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ

**Տիգրան Մնացականյան**–2008 թ.-ին ավարտել է Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանը (ՀՊՏՀ)՝ «Կառավարում» մասնագիտությամբ: 2011 թ.-ին շնորհվել է տնտեսագիտության թեկնածուի գիտական աստիճան՝ «Հանրային կառավարման արդյունավետության բարձրացման ուղղությունները (ՀՀ օրինակով)» թեմայով: 2011 թ.-ից աշխատել է ՀՊՏՀ կառավարման ամբիոնում՝ որպես ասիստենտ, 2019 թ.-ին որպես պրոֆեսոր: 2008-2011 թթ.-ին հանդիսացել է ՀՊՏՀ ուսանողական գիտական ընկերության խորհրդի նախագահ: Հրատարակել է մի շարք գիտական հոդվածներ կառավարման տեսության, հանրային կառավարման պատմության, հանրային կառավարման ժամանակակից հիմնախնդիրների և արդյունավետության գնահատման մեթոդաբանության ու բարձրացման, տեղական ինքնակառավարման հիմնախնդիրների վերաբերյալ: Մասնակցել է բարձրագույն կրթության որակի բարձրացման հարցերին նվիրված միջազգային գիտաժողովների:

**Քրիստինա Մարտիրոսյան**– 2014թ. ավարտել է ԵՊՄՀ-ի «Կիրառական մաթեմատիկա և ինֆորմատիկա» բաժինը՝ ուսուցիչ մանկավարժության բակալավրի աստիճան: 2014-2015, ապա 2018-ից մինչ այսօր աշխատում է «Գեղարքունիքի տարածաշրջանային պետական քոլեջում»՝ ՕՀաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգեր» մասնագիտությամբ որպես դասախոս: 2020թ.-ից համատեղությամբ աշխատում է նաև Մարտունու Մ.Մելիք Շահումյանցի անվան N 1 հիմնական դպրոցում, որպես մաթեմատիկայի և ինֆորմատիկայի ուսուցչուհի: 2020 թ.-ից ընդգրկվել է ՈԱԱԿ փորձագիտական բազայում և մասնակցում ՈԱԱԿ-ի կողմից անցկացվող հավատարմագրման գործընթացներին որպես փորձագետ-ծրագրավորող: 2021-ից ներգրավվել է նաև «Դասագրքերի և տեղեկատվական հաղորդակցման տեխնոլոգիաների հիմնադրամ»՝ դասագրքերի ստեղծման, գնահատման և փորձարկման աշխատանքներում որպես ուսուցիչ-փորձագետ:

**Ստեփան Հովհաննիսյան**– 2009-ին ավարտել է ՀԱՊՀ /պոլիտեխնիկ/ Էներգետիկայի ֆակուլտետում, տեխնիկական գիտությունների թեկնածու տ. գ. թ. : 2016թ.ից մինչ այժմ ՀԱՊՀ /պոլիտեխնիկ/ հիմնադրամի Էներգետիկայի և էլեկտրատեխնիկայի ինստիտուտի էլեկտաէներգետիկա ամբիոնի ասիստենտ: ՀԱՊՀ, Էներգետիկայի և էլեկտրատեխնիկայի ինստիտուտի էլեկտրաէներգետիկական ամբիոնի դասախոս, «ԱՐԵՎ ԷՆԵՐՋԻ» ՍՊԸ-ի տնօրեն:

**Մեղա Գրիգորյան**–Արարատի տարածաշրջանային պետական քոլեջի «Հաշվապահական հաշվառում» մասնագիտության 3-րդ կուրսի ուսանող: Մասնակցել է ՈԱԱԿ-ի Ուսանողության Ձայն ծրագրի կողմից իրականացված ուսանող փորձագետների պատրաստման վերապատրաստումներին:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅԹԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԸ

Ժ Ա Մ Ա Ն Ա Կ Ա Ց ՈՒ Յ Ց

ԱԲՈՎՅԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ԷՆԵՐԳԵՏԻԿԱԿԱՆ ՔՈԼԵՋԻ ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ  
ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՆՊԱՏԱԿՈՎ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ  
ԻՐԱԿԱՆԱՑՆՈՂ ԽՄԲԻ ԱՅԹԻ

04.10.2021թ.-07.10.2021թ.

	04.10.2021թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Հանդիպում քոլեջի տնօրենի հետ	10:00	11:00	60 րոպե
2.	Հանդիպում քեյեջի ՈԻսումնական աշխ. գծով և Կազ. դաստ. գծով փոխտնօրենների հետ:	11:10	12:10	60 րոպե
3.	Հանդիպում քոլեջի կառավարման խորհրդի անդամների հետ	12:20	13:10	50 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	13:20	14:20	60 րոպե
5.	Հանդիպում քոլեջի շրջանավարտների հետ	14:30	15:30	60 րոպե
6.	Հանդիպում գործատուների հետ	15:40	16:40	60 րոպե
7.	Հանդիպում հաստատության ստորաբաժանումների ներկայացուցիչների հետ (կարերայի ուղղորդման պատ., պրակտիկայի ղեկավար, գրադարանավար, գլխավոր հաշվապահ, կադրերի բաժնի տեսուչ)	16:50	18:00	70 րոպե
8.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	18:10	19:00	50 րոպե

	05.10.2021թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Հանդիպում ուսումնական մասի, մասնագիտական առարկայական հանձնաժողովների, անդամների հետ ներառյալ Հանրակրթ. ծրագր. բաժնի ղեկավար	10:00	11:00	60 րոպե
2.	Հանդիպում դասախոսական կազմի ներկայացուցիչների հետ (ներառյալ 3 ՄԿԾ-ները)	11:10	12:00	50 րոպե
3.	Դասլսումներ	12:10	13:30	80 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	13:40	14:40	60 րոպե
5.	Հանդիպում ուսանողների հետ (10-12 հոգի)	14:50	15:50	60 րոպե
6.	Հանդիպում ինքնավերլուծություն կատարած խմբի հետ	16:00	16:40	40 րոպե
7.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	16:50	18:00	70 րոպե

	06.10.2021թ.		Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Հանդիպում Էլեկտրամատակարարում և Ջերմաէլեկտրակայաններ կրթական ծրագրերի պատասխանատուների հետ	Հանդիպում Հաշվողական տեխնիկայի և ավտ. համ. ծրագ. ապահովում կրթական ծրագրի պատասխանատուներ ի հետ	10:00	11:00	60 րոպե
2.	Հանդիպում Էլեկտրամատակարարում և Ջերմաէլեկտրակայաններ կրթական ծրագրերի դասախոսների հետ	Հանդիպում Հաշվողական տեխնիկայի և ավտ. Համ. ծրագ. ա/պահովում կրթական ծրագրի դասախոսների հետ	11:10	12:20	70 րոպե
3.	Ռեսուրսների դիտարկում		12:30	13:30	60 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ		13:40	14:40	60 րոպե
5.	Հանդիպում Էլեկտրամատակարարում և Ջերմաէլեկտրակայաններ ՄԿԾ ուսանողների հետ (10-12 հոգի)	Հանդիպում Հաշվողական տեխնիկայի և ավտ. համ. ծրագ. ապահովում ՄԿԾ ուսանողների հետ (10-12 հոգի)	14:50	15:50	60 րոպե
6.	Բաց հանդիպում փորձագիտական խմբի հետ		16:00	16:40	40 րոպե
7.	Փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում		16:50	19:50	120 րոպե

	07.10.2021թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1	Հանդիպում որակի ապահովման պատասխանատուի հետ	10:00	10:50	50 րոպե
2	Հանդիպում փորձագիտական խմբի կողմից ընտրված կազմի հետ	11:00	11:50	50 րոպե
3	Փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	12:00	12:50	50 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	13:00	14:00	60 րոպե
5.	Փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	14:10	17:50	220 րոպե

6.	Հանդիպում ՄՈՒՀ-ի ղեկավար կազմի հետ	18:00	18:20	20 րոպե
----	------------------------------------	-------	-------	---------

**ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ  
ԱԲՈՎՅԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ԷՆԵՐԳԵՏԻԿԱԿԱՆ ՔՈԼԵՋԻ**

**ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ**

	Փաստաթղթի անվանում	Զափանիչ
1.	Ռեզոլուցիայի կողմից ընդունված ժամանակացույց-պլան (հաստատված Քոլեջի կառավարման խորհրդի՝ 30.03.2018թ., թիվ 47 արձանագրությամբ)	1
2.	Ստորաբաժանումների տարեկան պլաններ և հաշվետվություններ	1,2
3.	Կառավարման խորհրդի՝ տնօրենի տարեկան հաշվետվությունների քննարկման նիստերի արձանագրություններ	1
4.	Քոլեջի գործունեության վերաբերյալ 2020_2021թ տարեկան հաշվետվությունը	2
5.	Ներկայացնել որևէ խաստաթուղթ օրիակելի փորձի տարածման վերաբերյալ, /մշտադիտարկյալ հետևանքով/	2
6.	Ստորաբաժանումների տարեկան պլաններ	2
7.	Ուսումնական խորհրդատուների կազմը, խորհրդատվության թեմաները և հանդիպումների ժամանակացույցը, գրանցումների մատյանը / ամբիոնների համար/	2
8.	Ամբիոնի հաստիքացուցակը /ամբիոնների համար/	2
9.	Ուսումնական ծանրաբեռնվածության նորմատիվներ	2
10.	Դասախոսների վերապատրաստումների ժամանակացույց-/ ամբիոնների համար/	2
11.	Ամբիոնի դասախոսների գիտական և ուսումնա-մեթոդական աշխատանքների ցանկեր /ամբիոնների համար/	2
12.	Ուսումնական մասի հաշվետվություններ պլան-ժամանակացույցեր	2
13.	Բյուջեի ծախսերի վերաբերյալ փաստաթուղթ	2,7
14.	ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կողմից կատարված ՄԿՈՒ համակարգի բարեփոխումների գնահատման զեկույց	2
15.	Վերապատրաստման փաթեթներ-/ընտրված ամբիոնների համար/	2
16.	Գնահատման հարցաշարի օրինակ	3
17.	Ֆակուլտետների, ամբիոնների, ստորաբաժանումների տարեկան պլաններ Հաշվետվություններ /ամբիոնների և բոլոր ֆակուլտետների/	3
18.	Նիստերի արձանագրություններ /ամբիոնների և բոլոր ֆակուլտետների՝ վերջին երեք տարվա համար՝ յուրաքանչյուր եռամսյակից մեկական/	3
19.	Ուսումնական պլաններ	3
20.	Դասացուցակներ /այս ուսումնական տարվա համար/	3
21.	Մատյաններ, պրակտիկայի մատյաններ /ծրագրերի համար՝ յուրաքանչյուր կուրսից մեկական/	3
22.	Դասախոսների մատյաններ / ամբիոններից մեկական/	3
23.	Ավարտական աշխ. /վերջին 3 տարվա համար յուր. Կրթ. ծրագրի համար երկուական/ անհ. Աշխ., ռեֆ., կուրս. Աշխ.	3
24.	Պրակտիկաների լրացրած օրագրեր/ ընտրված 3 կրթական ծրագրերի համար՝ 4-ական/	3
25.	Պրակտիկայի լրացված օրագրեր, վերլուծական աձանագրություններ	3
26.	Ներկայացնել մոդուլներ ՀՏԱՀԾԱ մասնագիտությամբ	3
27.	Ուժ արձանագրություններ	4

28.	Դասախոսների պորտֆոլիոներ, դասախոսի պլաններ /եթե կան, յուրաքանչյուր ամբիոնից հինգական/	5
29.	Երիտասարդ կադրերի պատրաստման պլան	5,2
30.	Առարկայական հանձնաժողովների գործունեության պլաններ	6
31.	Փաստաթղթերի ընդունման, գրանցման և ներքին փաստաթղթաշրջանառության կարգ	7
32.	Փաստաթուղթ, որը հիմա վրա հաստատվում են լրացուցիչ պարապմունքները	7
33.	Ռսուրսների վերաբերյալ հարցաշարի օրինակ	7,10
34.	Համագործակցության համաձայնագրեր, պայմանագրեր	9
35.	Հարցումների վերլուծություններ, բարելավման պլաններ վերջին երկու տարվա համար	10
36.	Դիպլոմի նմուշ	3.1

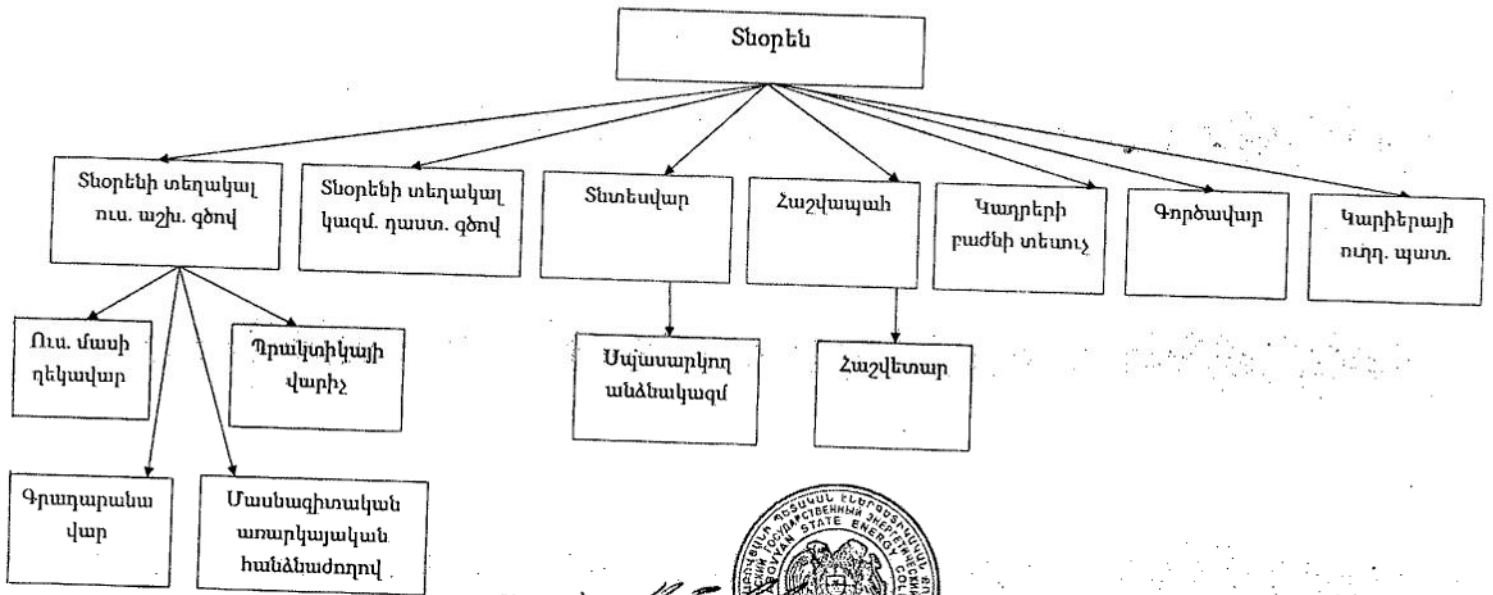
#### ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

1. Լսարաններ
2. Առարկայական կարիներտներ
3. Ռազմագիտության լսարան
3. Ամբիոններ
4. Համակարգչային լսարան
5. Լաբորատորիաներ /մասնագիտական/
6. Մարզադահլիճ
7. Գրադարան
8. Ընթերցարահ
9. Միջոցառումների համար նախատեսված դահլիճ



Հաստատում եմ  
 «Աբովյանի պետական էներգետիկական բոլեջ» ՊՈԱԿ-ի  
 կառավարման խորհրդի նախագահ  
 \_\_\_\_\_ Է. Գրիգորյան  
 24.04 2019թ.

«Աբովյանի պետական էներգետիկական բոլեջ» ՊՈԱԿ-ի կազմակերպական կառուցվածքը



Տնօրեն \_\_\_\_\_

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԵԶՐՈՒՅԹՆԵՐ ԵՎ ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

1. ԱՊԷՔ- Արվյանի պետական էներգետիկական քոլեջ
2. ՄՈՒՀ - Միջին մասնագիտական հաստատություն
- 3.ԶԾ- Զարգացման ծրագիր
4. ՄԿԾ-Մասնագիտական կրթական ծրագիր
5. ՄԾ-Մոդուլային ծրագիր
6. ՊԿԶ-Պետական կրթական չափորոշիչ
7. ՈԱՇ-Որակավորումների ազգային շրջանակ
8. ՈԻԽ-ՈԻսանողական խորհուրդ
9. ՄԽ-Մանկավարժական խորհուրդ
10. ԿԽ-Կառավարման խորհուրդ
11. ՈԱԿ-Որակի ապահովման կենտրոն
12. ՈԱ- Որակի ապահովում
13. ՈԱԱԿ-Որակի ապահովման ազգային կենտրոն
14. ՈԻՕ- ուսումնաօժանդակ կազմ